Schreinergewerbe
Gesamtarbeitsvertrag
2012–2015

Gesamtarbeitsvertrag

für das Schreinergewerbe

Legende:
Die GAV-Bestimmungen, die vom Bundesrat *allgemeinverbindlich erklärt* worden sind, sind mit einem *doppelten Längsstrich* markiert.

Die in den GAV eingefügten Bestimmungen aus dem *Arbeitsvertragsrecht* des OR bzw. des *Arbeitsgesetzes* sind mit einem *einfachen Längsstrich* markiert.

GAV – Schreinergewerbe

2012 – 2015

Inhaltsübersicht

I. GELTUNGSBEREICH
Art. 1: räumlicher Geltungsbereich
Art. 2: betrieblicher Geltungsbereich
Art. 3: personeller Geltungsbereich

A: NORMATIVE BESTIMMUNGEN

II. ALLGEMEINE PFLICHTEN DER ARBEITNEHMENDEN
Art. 4: Sorgfalts- und Treuepflicht
Art. 5: Schwarzarbeit
Art. 6: Rechenschafts- und Herausgabepflicht

III. ARBEITSZEIT UND ÜBERSTUNDENARBEIT
Art. 7: Jahresarbeitszeit
Art. 8: Betriebliche Arbeitszeit und Schichtarbeit
Art. 9: Schichtarbeit
Art. 10: Arbeitszeitkontrolle und Zeitausgleichsregelung
Art. 11: Besondere Arbeitszeitregelungen
Art. 12: Fünftagewoche
Art. 13: Überstundenarbeit
Art. 14: Lohnzuschlag für Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit
Art. 15: Mitwirkung in Betriebskommission und Stiftungsrat einer Pensionskasse

IV. LOHN
Art. 16: Vereinbarter Lohn
Art. 17: Mindestlöhne und Arbeitnehmendenkategorien
Art. 18: 13. Monatslohn
Art. 19: Familien- und Kinderzulagen

V. AUSRICHTUNG DES LOHNES
Art. 20: Lohnzahlungsfristen und Termine
Art. 21: Lohnrückbehalt
Art. 22: Lohnzahlung

VI. LOHN BEI VERHINDERUNG AN DER ARBEITSLEISTUNG
Art. 23: Allgemeines
Art. 24: Lohn bei Krankheit
Art. 25: Lohn bei Unfall
Art. 26: Lohn bei Militärdienst
Art. 27: Lohn bei anderen Absenzen
Art. 28: Weiterbildung

VII. AUSLAGENERSATZ
Art. 29: Auslagen für Verpflegung und Unterkunft
Art. 30: Reiseauslagen
Art. 31: Fälligkeit

VIII. FERIEN- UND FEIERTAGSENTSCHÄDIGUNG
Art. 32: Feriendauer
Art. 33: Kürzung der Ferien
Art. 34: Zeitpunkt der Ferien
Art. 35: Ferienlohn
Art. 36: Abweichende Ferienregelung
Art. 37: Feiertagsentschädigung

IX. BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES
Art. 38: Kündigung während der Probezeit
Art. 39: Kündigung nach der Probezeit
Art. 40: Kündigung zu Unzeit durch den Arbeitgeber
Art. 41: Kündigung zu Unzeit durch den Arbeitnehmenden
Art. 42: Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses
Art. 43: Kündigungsschutz bei missbräuchlicher Kündigung
Art. 44: Unverzichtbarkeit
Art. 45: Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmenden

B: INDIREKT SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

X: KONVENTIONALSTRAFEN
Art. 46: Konventionalstrafen

XI: VOLLZUGSKOSTENBEITRAG
Art. 47: Zweck des Beitrages
Art. 48: Höhe des Vollzugskostenbeitrages
Art. 49: Erhebung des Beitrages

C: SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

XII: PFLICHTEN DER VERTRAGSPARTEIEN UNTER SICH
Art. 50: Friedenspflicht
Art. 51: Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien
Art. 52: Gemeinsame Durchführung
Art. 53: Gerichtsstandklausel
Art. 54: Zusatzvereinbarung
Art. 55: Lohnverhandlungen
Art. 56: Allgemeinverbindlichkeitserklärung
Art. 57: Paritätische Berufskommissionen
Art. 58: Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten
Art. 59: Schiedsgericht

XIII: PENSIONSKASSE
Art. 60: Pensionskasse

XIV: VERTRAGSDAUER
Art. 61: Vertragsdauer, Inkrafttreten

ANHANG I: Mindestlöhne

ANHANG II: Entschädigungspflichtige Feiertage

ANHANG III: Pro-rata-Anspruch des Ferienbezugs

Weiterbildungs- und Gesundheitsschutz- Gesamtarbeitsvertrag für das Schreinergewerbe

2008 – 2012

Inhaltsübersicht

I. GELTUNGSBEREICH
Art. 1: räumlicher Geltungsbereich
Art. 2: betrieblicher Geltungsbereich
Art. 3: personeller Geltungsbereich

II. LOHN BEI VERHINDERUNG AN DER ARBEITSLEISTUNG
Art. 4: Weiterbildung

III. ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ
Art. 5: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Art. 6: Sicherheitskonzept «SIKO 2000»
Art. 7: Pflichten des Arbeitgebers
Art. 8: Pflichten des Arbeitnehmenden
Art. 9: Stellung der Sicherheitskonzept «SIKO 2000»-Verantwortlichen im Betrieb

IV. WEITERBILDUNGS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ-BEITRAG
Art. 10: Zweck der Beiträge
Art. 11: Höhe der Beiträge
Art. 12: Erhebung der Beiträge

V. KONVENTIONALSTRAFE
Art. 13: Konventionalstrafen

VI. SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNGEN
Art. 14: Paritätische Berufskommission

VII. VERTRAGSDAUER
Art. 15: Vertragsdauer, Inkrafttreten

Gesamtarbeitsvertrag für das Schreinergewerbe

I. GELTUNGSBEREICH

Art. 1: Räumlicher Geltungsbereich

[1] Dieser Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt für die Kantone Zürich, Bern (ausgenommen die Bezirke Courtelary, Moutier, La Neuveville), Luzern, Uri, Schwyz, Obwalden, Nidwalden, Glarus, Zug, Solothurn, Basel-Stadt, Basel-land, Schaffhausen, Appenzell A. Rh., Appenzell I. Rh., St. Gallen, Graubünden, Aargau, Thurgau und Tessin.

[2] Der GAV gilt auch in Regionen mit Zusatzvereinbarungen.

Art. 2: Betrieblicher Geltungsbereich

[1] Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für Betriebe (Arbeitgeber), Betriebsteile und Montagegruppen, die Schreinererzeugnisse oder Erzeugnisse verwandter Berufszweige herstellen, montieren oder reparieren.

[2] Als Betriebe, die Schreinerarbeiten oder Arbeiten verwandter Berufszweige ausführen, gelten namentlich Bau- und Möbelschreinereien, Innenausbaubetriebe, Laden- und Laborbaubetriebe, Fensterhersteller (Holz, Holz-Metall und Kunststoff), Möbelfabriken, Küchenmöbelfabriken, Messestandbauer, Saunabau-Betriebe, Betriebe der Holzoberflächenbehandlung, Betriebe, die Wand-, Deckenverkleidungen und Isolationen ausführen, Betriebe, die Schreinerarbeiten nur montieren (Montageunternehmungen), Wagnereien, Holzgeräte- und Skihersteller, Glasereien, Holzbeizereien, Antikschreinereien.

[3] Dem GAV unterstellt sind ferner sämtliche dem vertragschliessenden Arbeitgeberverband angeschlossenen Betriebe.

[4] Der GAV gilt mit Rücksicht auf die notwendige Betriebseinheit für alle Betriebe gemäss Absatz 2 und die in solchen Unternehmungen angegliederten, verschiedenen gewerblichen Betriebszweige, sofern diese wegen der Mitgliedschaft in einem anderen Berufsverband nicht ausdrücklich jenem GAV gesamtheitlich und bezüglich aller Arbeitnehmenden unterstellt und durch Beschluss der Zentralen Paritätischen Berufskommission des Schreinergewerbes vom Geltungsbereich dieses GAV ausgenommen sind.

[5] Beschäftigt ein Einsatzbetrieb Arbeitnehmende einer Personalverleih-Firma, achtet er darauf, dass die Verleihfirma ihrerseits die allgemeinverbindlich erklärten Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen des GAV einhält.

[6] Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmende (EntsG, SR 823.20) sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung (EntsV, SR 823.201) gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Artikel 1 Absatz 1 GAV, sowie ihren Arbeitnehmende, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen sind die paritätischen Kommissionen des GAV zuständig.

Art. 3: Personeller Geltungsbereich

[1] Die Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages gelten für alle Arbeitnehmenden, die in den Betrieben oder Betriebsteilen gemäss Artikel 2 Absatz 2 beschäftigt werden. Diese gelten namentlich auch für Arbeitsvorbereiter, Sachbearbeiter Planung, Kalkulatoren, CAD-Planer und Schreiner-Techniker.

[2] Dem GAV nicht unterstellt sind:
a) Die in geschäftsleitender Funktion tätigen dipl. Schreinermeister, Betriebsleiter, Werkmeister und Schreiner-Techniker, sowie weitere Mitarbeitende, die aufgrund ihrer Stellung und Verantwortung über weitreichende Entscheidungsbefugnisse über den Betrieb verfügen oder auf Entscheide massgeblich Einfluss nehmen können,
b) das kaufmännische und das Verkaufspersonal,
c) die Lernenden im Sinne des Berufsbildungsgesetzes.

A: Normative Bestimmungen

(Arbeitsbedingungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden)

II. ALLGEMEINE PFLICHTEN DER ARBEITNEHMENDEN

Art. 4: Sorgfalts- und Treuepflicht

[1] Der Arbeitnehmende hat die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.

[2] Er hat Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, das ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt wird, sorgfältig zu behandeln.

[3] Der Arbeitnehmende darf geheimzuhaltende Tatsachen, wie namentlich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse, von denen er im Dienst des Arbeitgebers Kenntnis erlangt, während des Arbeitsverhältnisses nicht verwerten oder anderen mitteilen; auch nach dessen Beendigung bleibt er zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist.

[4] Die Haftung des Arbeitnehmenden richtet sich nach Artikel 321 e OR.

Art. 5: Schwarzarbeit

[1] Schwarzarbeit ist verboten.

[2] Schwarzarbeit ist Berufsarbeit für einen Dritten, unbekümmert ob entschädigt oder nicht, sowie Arbeit in einem anderen Betrieb während der Freizeit oder in den Ferien.

[3] Wer gegen dieses Verbot verstösst und dadurch seine Treuepflicht gegenüber seinem Arbeitgeber verletzt oder ihn konkurrenziert, kann von der zuständigen Regionalen Paritätischen Berufskommission verwarnt oder mit einer Konventionalstrafe belegt werden.
Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers bleiben vorbehalten.

[4] Gegen Arbeitgeber, die Schwarzarbeit ausführen lassen oder wissentlich unterstützen, kann ebenfalls eine Verwarnung oder eine Konventionalstrafe ausgefällt werden.

[5] Die Konventionalstrafe wird durch die Regionale Paritätische Berufskommission eingezogen und wenn nötig aufgrund Artikel 357b Absatz 1 Buchstabe c OR rechtlich durchgesetzt.

Art. 6: Rechenschafts- und Herausgabepflicht

[1] Der Arbeitnehmende hat dem Arbeitgeber über alles, was er bei seiner vertraglichen Tätigkeit für diesen von Dritten erhält, wie namentlich Geldbeträge, Rechenschaft abzulegen und ihm alles herauszugeben.

[2] Er hat dem Arbeitgeber auch alles sofort herauszugeben, was er in Ausübung seiner vertraglichen Tätigkeit hervorbringt.

III. ARBEITSZEIT UND ÜBERSTUNDENARBEIT

Art. 7: Jahresarbeitszeit

[1] Die Jahresarbeitszeit (JAZ) ist die brutto Sollarbeitszeit im Kalenderjahr [vor Abzug der generellen (wie bezahlte Feiertage) und der individuellen Nichtleistungsstunden wie Ferien, Krankheit, Unfall, Militärdienst und Weiterbildungstage, u.a.m.], während welcher der Arbeitnehmende seine Arbeitsleistung zu erbringen hat.

[2] Die Jahresarbeitszeit beträgt brutto:

JAZ	jahresdurchschnittlich monatlich	jahresdurchschnittlich wöchentlich
2164	180.33	41,5

Jahreskalendertage ÷ 7 = 52.14 Wochen × jahresdurchschnittliche Wochenstunden = JAZ und durchschnittliche Monatsstunden.

[3] Die jahresdurchschnittliche Sollarbeitszeit gemäss Absatz 2 ist massgebend zur Berechnung
- der monatlich fixen Lohnzahlungen an Arbeitnehmende im Stundenlohn,
- des dreizehnten Monatslohnes für Arbeitnehmer im Stundenlohn,
- der Ferien, Feiertage, bei Krankheit oder Unfall und während Militär- oder Zivilschutzdienst sowie Kurzarbeit,
- sowie bei anderen ganztägigen Absenzen, sofern nichts anderes vereinbart ist.

[4] Der Arbeitnehmende ist verpflichtet, die Arbeitszeit genau einzuhalten. Für unentschuldigte Absenzen verliert der Arbeitnehmende den Lohnanspruch und schuldet dem Arbeitgeber pro Tag Arbeitsversäumnis eine Entschädigung von 2% des normalen Monatslohnes. Der Arbeitgeber hat eine entsprechende Forderung dem Arbeitnehmenden anzumelden und bei der nächsten Lohnzahlung in Anrechnung zu bringen.

[5] Bei Teilzeitanstellungen ist die Jahresarbeitszeit in Stunden oder in Prozenten der Jahreslohnsumme schriftlich festzuhalten.

Art. 8: Betriebliche Arbeitszeit und Schichtarbeit

[1] Innerhalb der Jahresarbeitszeit ist die Arbeitszeiteinteilung Sache des Betriebes. Wo keine besondere Arbeitszeitregelung getroffen wird, gilt die jahresdurchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gemäss Artikel 7 Absatz 2 als betriebliche Arbeitszeit.

[2] Der Betriebsinhaber kann die im Betrieb geltende tägliche Arbeitszeit in den Grenzen der Tagesarbeitszeit zwischen 06 Uhr und 20 Uhr zuschlagsfrei und in der Abendarbeitszeit von 20 Uhr bis 23 Uhr unter Anhörung der Arbeitnehmenden mit einem zwingenden Lohnzuschlag von 25% festlegen.

[3] Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt minimal 36 und maximal 45 Wochenstunden. Der Arbeitgeber hat die betrieblich massgebliche wöchentliche Arbeitszeit mit den Arbeitnehmenden abzusprechen und in der Regel zwei Wochen vor jeder Änderung anzukündigen, in einzelnen Fällen spätestens jedoch eine Woche vorher.

[4] Bei der Wahl einer flexiblen betrieblichen Arbeitszeit im Sinn von Absatz 3 ist der vereinbarte Lohn in regelmässig gleichbleibendem Betrag auf der Basis der massgeblichen durchschnittlichen wöchentlichen bzw. monatlichen Arbeitszeit gemäss Artikel 7 Absatz 2 geschuldet.

Art. 9: Schichtarbeit

[1] Bei Anordnung eines regelmässigen 2-Schichtsystems beträgt die Schichtpauschale pro Mitarbeiter und Monat je Schicht mindestens 10% des Grundlohnes.

[2] Bei Anordnung eines regelmässigen 3-Schichtsystems beträgt die Schichtpauschale pro Mitarbeiter und Monat je Schicht mindestens 15% des Grundlohns.

[3] Auf den Grundlohn und die Schichtpauschale ist der 13. Monatslohn zu bezahlen. Die Schichtpauschale ist auch während den Ferien und Feiertagen geschuldet.

[4] Bei Anordnung eines 3-Schichtsystems sind die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes zusätzlich einzuhalten (insbesondere Zeitzuschlag für die Nachtarbeitsschicht).

[5] Jede Einführung oder Änderung von Schichtbetriebssystemen ist der ZPK vor Einführung/Abänderung des Schichtbetriebs anzuzeigen.

Art. 10: Arbeitszeitkontrolle und Zeitausgleichsregelung

[1] Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Arbeitszeitkontrolle eines jeden Arbeitnehmenden zu führen und ihm den jeweiligen Stand des Arbeitszeitkontos mindestens halbjährlich sowie auf Verlangen bekannt zu geben. Die Zeitkontrollen sind während fünf Jahren aufzubewahren.

[2] Bei der Wahl von flexiblen Arbeitszeiten ist zu beachten, dass die daraus entstehende Differenz zur Jahresarbeitszeit innerhalb des Kalenderjahres bzw. eines Zeitraumes von 12 Monaten durch kompensierende Arbeitszeitregelungen ausgeglichen wird. Die Saldierung des Arbeitszeitsaldos erfolgt per Jahresende, wenn nicht ausdrücklich ein anderer Arbeitszeit-Ausgleichstermin, beispielsweise für Betriebe mit saisonalem Auftragsbestand, festgelegt wird.

[3] Auf das Arbeitszeitkonto der folgenden 12-Monatsperiode dürfen höchstens 65 Mehr- oder Minderstunden übertragen werden. Die zusätzlichen Minderstunden verfallen und sind nicht nachzuholen. Die zusätzlichen Mehrstunden gelten als Überstunden gemäss Artikel 13.

[4] Wird ein Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, innerhalb der massgeblichen Rechnungsperiode, beendet und weist das Arbeitszeitkonto einen Mindersaldo aus, ohne dass dieser im Rahmen der geltenden betrieblichen Arbeitszeit und ohne zusätzliche Überstunden ausgeglichen werden kann, so verfällt der Ausgleichsanspruch des Arbeitgebers; diese Minderstunden bleiben unberücksichtigt.

Art. 11: Besondere Arbeitszeitregelungen

[1] Zusätzlich zur betrieblichen Arbeitszeit können zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden Vor- und Nachholzeiten für Brückentage schriftlich vereinbart werden.

[2] Die Reisezeit zur und von der Arbeit ausserhalb des Geschäftsdomizils (Ort der Werkstatt) gilt als Arbeitszeit. Ist die Wegzeit des Arbeitnehmenden von dessen Wohnort zum Einsatzort grösser als zum Geschäftsdomizil, so gilt die Mehrzeit als Arbeitszeit; im andern Fall ist keine Arbeitszeit geschuldet.

[3] Ordnet der Arbeitgeber an Vorfeiertagen einen früheren als den üblichen Arbeitsschluss an, ist diese Arbeitszeit zu kompensieren, wenn er dies ausdrücklich und im Arbeitszeitplan festlegt.

Art. 12: Fünftagewoche

Die wöchentliche Arbeitszeit (gemäss Artikel 8 Absatz 2 und 3) ist auf Montag bis Freitag zu verteilen.

Art. 13: Überstundenarbeit

[1] Als Überstundenarbeit gelten die in Überschreitung von 45 Wochenstunden (ohne Berücksichtigung allfälliger Vorholzeit) geleistete Mehrarbeit sowie diejenigen Mehrstunden des Jahresarbeitszeitsaldos, die im individuellen Arbeitszeitkonto gemäss Artikel 10 ausgewiesen sind.

[2] Überstundenarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden.

Wird die Leistung von Überstundenarbeit notwendig, so ist der Arbeitnehmende dazu soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

[3] Der Ausgleich der Überstundenarbeit ist grundsätzlich durch Freizeit von gleicher Dauer und in der Regel innert 6 Monaten vorzunehmen.

[4] Wird Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen, so hat der Arbeitgeber in Absprache mit dem Arbeitnehmenden Überstundenarbeit zu entschädigen. Die Entschädigung erfolgt mit einem Zuschlag von 25% auf den Normallohn. Für die Reisezeit ist kein Zuschlag zu bezahlen.

Art. 14: Lohnzuschlag für Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit

[1] Für Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit hat der Arbeitgeber einen Zuschlag zum Normallohn zwingend zu bezahlen:
a) während der Abendarbeitszeit von 20 bis 23 Uhr: 25%,
b) für Nacht- und Sonntagsarbeit: 100%.

[2] Als Nachtarbeit gilt die Arbeitszeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr. Als Sonntagsarbeit gilt die Arbeit an Sonntagen und an den von den Kantonen den Sonntagen gleichgestellten Feiertagen.

Art. 15: Mitwirkung in Betriebskommission und Stiftungsrat einer Pensionskasse

[1] Die Betriebe können zusammen mit den Arbeitnehmenden Betriebskommissionen bilden und deren Rechte und Pflichten reglementarisch festlegen.

[2] Arbeitnehmende, die in einer Betriebskommission oder als Stiftungsrat in einer betrieblichen Pensionskasse tätig sind, haben zur Ausübung ihres Amtes das Recht, eine Ausbildung zu absolvieren. Für diese Bildung haben sie Anspruch auf Freistellung bis zu zwei Tagen pro Jahr.

[3] Zu beachten ist in jedem Falle das «Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben» (Mitwirkungsgesetz) vom 17. Dezember 1993.

IV. LOHN

Art. 16: Vereinbarter Lohn

[1] Unter dem Begriff Grundlohn wird der individuell vereinbarte Monatslohn verstanden; unter Normallohn wird der Grundlohn inklusive Anteil 13. Monatslohn verstanden.

[2] Arbeitgeber und Arbeitnehmende vereinbaren den Lohn individuell unter Vorbehalt des Mindestlohnes gemäss Artikel 17.

[3] Für Arbeitnehmende, die medizinisch nachgewiesen aufgrund körperlicher oder geistiger Gebrechen dauernd nicht voll leistungsfähig sind, gelten die Mindestlöhne nur als Richtwerte. Bei Unterschreitung des Mindestlohnes ist die Lohnvereinbarung unter Hinweis auf die Behinderung schriftlich festzuhalten. Vorübergehende Situationen oder mangelnde bzw. ungenügende Berufspraxis erfüllen den Tatbestand der Nichtvollleistungsfähigkeit nicht.

[4] Zeitlich befristet zugelassen sind Wiedereingliederungsmassnahmen infolge sozial erwiesener und amtlich bestätigter Erfordernisse.

[5] Bei Uneinigkeiten entscheidet die Zentrale Paritätische Berufskommission.

[6] Dem GAV liegt der Stundenlohn zugrunde. Die Umrechnung des Stundenlohnes in Monatslohn erfolgt nach der massgeblichen Stundenzahl der jahresdurchschnittlichen monatlichen Sollarbeitszeit gemäss Artikel 7 Absatz 2. Dasselbe gilt für die Umrechnung des Monatslohnes in Stundenlohn.

[7] Vereinbaren die Parteien des Einzelarbeitsvertrags anstelle des grundsätzlich üblichen Zeitlohnes (Stunden- oder Monatslohn) die Entlöhnung in Akkordlohnarbeit, so haben sie dies schriftlich und ausdrücklich zu bestimmen und die Entlöhnungsart in Stück- bzw. Zeitakkord im Einzelarbeitsvertrag zu bezeichnen. Die im GAV enthaltenen Bestimmungen gelten auch für die im Akkordlohnverhältnis direkt beschäftigten Arbeitnehmenden.
Im Übrigen gelten die diesbezüglichen Bestimmungen in den Artikeln 326 und 326a OR.

Art. 17: Mindestlöhne und Arbeitnehmendenkategorien

[1] Für alle Arbeitnehmendenkategorien gelten die festgelegten Mindestlöhne gemäss der Lohntabelle in Anhang I.

[2] Die Mindestlöhne für Berufsarbeiter und Monteure bestimmen sich in erster Linie nach der Anzahl Erfahrungsjahre. Sind die Erfahrungsjahre nicht bestimmbar, ist das Alter entscheidend.

[3] Für die Bemessung des Alters ist das Kalenderjahr massgebend.

a) Berufsarbeiter

Als solche gelten alle dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden mit abgeschlossener Berufslehre, die den erlernten Beruf ausüben.

Bei Lehrabschluss nach vollendetem 24. Altersjahr wird der Anfangslohn in Absprache mit der Zentralen Paritätischen Berufskommission festgelegt.

b) Sachbearbeiter Planung und mittleres Kader

Sachbearbeiter Planung sind Mitarbeiter, die mehr als 50% ihrer Arbeitszeit in der Arbeitsvorbereitung tätig sind.

Mit Mitarbeitern des mittleren Kaders, namentlich Projektleiter, Kalkulatoren, Werkstattleiter und Montageleiter, die mehr als 20 % über diesem Mindestlohn verdienen, können im Einzelarbeitsvertrag die Arbeitszeiten so flexibilisiert werden, dass 10 % Mehrstunden nicht kompensiert, ausbezahlt oder mit Zuschlägen belegt werden können.

c) Schreinerpraktiker EBA und Angelernte mit Weiterbildung

d) Hilfskräfte

Hilfskräfte sind Arbeitnehmende für Hilfsdienstfunktionen ohne besondere Berufskenntnisse.

e) Fachmonteur

Berufsarbeiter, die ständig auf dem Bau sind und über das Diplom «Monteur/in VSSM» oder «Monteur/in Fensterbau FFF-VSSM» verfügen.

f) Monteur

Berufsarbeiter, die ständig auf dem Bau tätig sind.

g) Hilfsmonteur

An- und ungelernte Arbeitnehmende, die ständig auf dem Bau tätig sind und auch Montagearbeiten verrichten.

[4] Ausgenommen von der Mindestlohn-Regelung sind:

a) schriftliche Lohnvereinbarungen über die Minderleistungsfähigkeit gemäss Artikel 16 Absatz 3,

b) Hilfskräfte in Teilzeitarbeit von weniger als 20 Wochenstunden,

c) Schüler und Studenten ohne branchen- resp. funktionsspezifische Ausbildung in einer Kurzzeitanstellung bis zu max. 3 Monaten im Jahr,

d) Praktikanten in Ausbildung: Anstellungsverhältnisse von Praktikanten beinhalten einen Ausbildungscharakter und sind beschränkt auf die Dauer eines Jahres,

e) Befristete Arbeitsverhältnisse von Schulabgängern bis zum Beginn der Lehre, längstens aber ein Jahr, sofern spätestens nach drei Monaten ein Vorlehrvertrag oder ein Lehrvertrag vorliegt.

Art. 18: 13. Monatslohn

[1] Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmenden im Dezember zusätzlich einen vollen Monatslohn auszurichten. Als Monatslohn gilt der vereinbarte Monatslohn bzw. der vereinbarte Stundenlohn mal die Sollarbeitszeit pro Monat gemäss Artikel 7 Absatz 2.

[2] Wird das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres begonnen oder ordnungsgemäss beendet, besteht ein Anspruch pro rata.

[3] Wird das Arbeitsverhältnis während der Probezeit aufgelöst, besteht für den ersten Anstellungsmonat kein Anspruch auf den 13. Monatslohn.

[4] Wird der Arbeitnehmende während eines Kalenderjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert – obligatorischer Militärdienst bis zu 4 Wochen wird nicht berücksichtigt – so wird der 13. Monatslohn für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel gekürzt. Bezieht der Arbeitnehmende im Einverständnis mit dem Arbeitgeber unbezahlten Urlaub, so wird der 13. Monatslohn anteilmässig gekürzt.

[5] Der 13. Monatslohn kann gekürzt werden, wenn dieser zufolge Unfall, Krankheit oder durch die Miltärdienstentschädigungsleistung in die Taggeldleistungen anteilig eingerechnet und bereits ausbezahlt wurde und sofern für den gleichen Zeitraum nicht bereits eine Kürzung gemäss Absatz 4 vorgenommen wurde.

Art. 19: Familien- und Kinderzulagen

Der Anspruch der Arbeitnehmenden auf Familien- und Kinderzulagen, sowie die Beiträge der Arbeitgeber an eine Ausgleichskasse richten sich nach den kantonalen Gesetzen und den Reglementen der zuständigen Ausgleichskassen.

V. AUSRICHTUNG DES LOHNES

Art. 20: Lohnzahlungsfristen und -Termine

[1] Die Lohnzahlung in Schweizer Landeswährung hat 14-täglich oder monatlich zu erfolgen.

[2] Vorbehältlich der bargeldlosen Zahlung ist dem Arbeitnehmenden der Lohn innert der Arbeitszeit auszurichten.

[3] Bei bargeldloser Zahlung muss spätestens am letzten Tag der Zahltagsperiode der Lohnbetrag, welcher dem normalen Lohn der Periode entspricht, zur Verfügung stehen.

[4] Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmenden nach Massgabe der geleisteten Arbeit den Vorschuss zu gewähren, dessen der Arbeitnehmende infolge einer Notlage bedarf und den der Arbeitgeber billigerweise zu gewähren vermag.

Art. 21: Lohnrückbehalt

[1] Es darf gesamthaft nicht mehr als der Lohn für eine Arbeitswoche zurückbehalten werden.

[2] Der Arbeitgeber hat den zurückbehaltenen Lohn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszuzahlen, sofern er nicht berechtigte Gegenforderungen geltend machen kann.

Art. 22: Lohnzahlung

[1] Bei Anordnung von flexibler wöchentlicher Arbeitszeit im Rahmen von Artikel 8 Absatz 3 hat der Arbeitnehmende Anspruch auf eine regelmässige gleichbleibende Lohnzahlung auf der Basis der durchschnittlichen Sollarbeitszeit gemäss Artikel 7 Absatz 2.

[2] Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf eine schriftliche Lohnabrechnung.

[3] Der Arbeitgeber darf Gegenforderungen mit der Lohnforderung nur soweit verrechnen, als diese pfändbar ist, jedoch dürfen Ersatzforderungen für absichtlich zugefügten Schaden unbeschränkt verrechnet werden.

[4] Abreden über die Verwendung des Lohnes im Interesse des Arbeitgebers sind nichtig.

VI. LOHN BEI VERHINDERUNG AN DER ARBEITSLEISTUNG

Art. 23: Allgemeines

Treten an die Stelle des Lohnes Lohnersatzleistungen, darf die Auszahlung bei Arbeitsverhinderung nicht grösser sein, als die Auszahlung bei Arbeitsleistung wäre. Dabei werden die bei Arbeitsleistung und Arbeitsverhinderung unterschiedlichen Abzüge berücksichtigt, besonders bei Arbeitsverhinderung entfallende Sozialversicherungsbeiträge.

Art. 24: Lohn bei Krankheit

[1] Der erste Krankheitstag gilt als unbezahlter Karenztag ohne Lohnausfallentschädigung.

[2] Der Arbeitgeber hat ab dem 2. Krankheitstag die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden kollektiv für ein Krankentaggeld bei Arbeitsunfähigkeit zu versichern. Die Wahl des Versicherungsträgers ist Sache der direkten Verständigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden. Der Arbeitgeber orientiert jährlich die angeschlossenen Arbeitnehmenden über den Verlauf der Taggeldversicherung.
Es wird empfohlen, eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung mit einer anerkannten Krankenkasse abzuschliessen.

[3] Der Arbeitnehmende bezahlt die Hälfte der Nettoprämie, berechnet für eine Versicherung ab 2. Tag. Der Prämienanteil darf 1,5% Prozent des Lohnes jedoch nicht übersteigen.

[4] Die Versicherungsbedingungen haben folgende Leistungspflichten zu beinhalten:
- Beginn der Versicherungspflicht am Tag des Arbeitsbeginns,
- Beginn der Leistungen des Krankentaggeldes ab dem 2. Tag der Arbeitsverhinderung, oder
- Aufschub des Leistungsbeginns des Krankentaggeldes bis zu maximal 30 Tagen,
- Das Krankentaggeld beträgt 80% des Bruttolohnes auf der Basis der jahresdurchschnittlichen Tagesarbeitszeit,
- Die Genussberechtigungsdauer beträgt wenigstens 720 Tage innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen.

[5] Vereinbart der Arbeitgeber eine Aufschubzeit des Leistungsbeginns des Taggeldes gemäss Absatz 4 (3. Positionsstrich), so bleibt er während der Aufschubzeit zur Lohnfortzahlung im Umfange von 80% des Lohnausfalles verpflichtet.

[6] Bestehen berechtigte Zweifel über die Arbeitsunfähigkeit, so kann, nach einer einmaligen schriftlichen Ermahnung, der Arbeitgeber den Untersuch bei einem Vertrauensarzt anordnen. Kommt der Arbeitnehmende dieser Aufforderung nicht nach, bewirkt dies die Einstellung der Taggeldleistungen und gilt als dessen Leistungsverzug gegenüber dem Arbeitgeber.

[7] Arbeitnehmende im Pensionsalter, die in der kollektiven Krankentaggeldversicherung nicht mehr eingeschlossen sind, haben Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss Artikel 324a OR.

[8] Die Leistungen der vom Arbeitgeber abgeschlossenen und mitfinanzierten Krankentaggeldversicherung gelten als Lohnzahlungen im Sinne von Artikel 324a OR,
womit die Leistungspflicht des Arbeitgebers abgegolten ist.

[9] Die Arbeitnehmenden, die nicht kollektiv versichert sind, haben sich einzeln für ein Krankentaggeld mit Leistungen gemäss Absatz 2 zu versichern. Der Arbeitgeber bezahlt dem Arbeitnehmenden die effektiven Prämien dieser Krankentaggeldversicherung. Er hat sich periodisch zu vergewissern, dass der Arbeitnehmende in der vorgeschriebenen Weise versichert ist.

[10] Dauert die Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall länger als drei Tage, so hat der Arbeitnehmende unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis einzureichen.

Art. 25: Lohn bei Unfall

[1] Bei Unfall hat der Arbeitnehmende Anspruch auf die Versicherungsleistungen der SUVA ab dem 3. Tag nach dem Unfall. Der Arbeitgeber hat bei einem allfälligen Lohnausfall während dieser Unfall-Karenztage 80% des Lohnes zu bezahlen.

[2] Wenn die SUVA wegen schuldhaften Herbeiführens des Unfalls oder wegen aussergewöhnlicher Gefahren und Wagnisse die Leistungen kürzt oder verweigert, reduziert sich die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Absatz 1 im gleichen Umfange.

[3] Die Prämie für die Berufsunfallversicherung geht zu Lasten des Arbeitgebers, diejenige für die Nichtberufsunfallversicherung zu Lasten des Arbeitnehmenden.

Art. 26: Lohn bei Militärdienst

[1] Leistet der Arbeitnehmende obligatorischen Schweizerischen Militärdienst, Zivildienst oder Zivilschutzdienst, hat er für diese Zeit Anspruch auf folgende Entschädigung in Prozenten des effektiven Lohnausfalles:

	Ledige ohne Unterstützungspflicht	Ledige mit Unterstützungspflicht sowie Verheiratete
a) für die Rekrutierungstage	**50%**	**80%**
b) Während der Rekrutenschule als Rekrut	**50%**	**80%**
c) Während Kaderschulen und Abverdienen	**50%**	**80%**
d) Während anderer Militärdienstleistungen bis zu 4 Wochen innert eines Kalenderjahres;	**80%**	**100%**
ab der 5. Woche	gemäss Art. 324a und b OR	

[2] Der Durchdiener wird für die Zeit, die der Rekrutenschule entspricht, gemäss Buchstabe b) und für die übrige Zeit des Militärdienstes gemäss Buchstabe d) entschädigt.

[3] Die Entschädigungen der Erwerbsersatzordnung fallen dem Arbeitnehmenden zu, sofern diese die vorstehend festgesetzten Ansätze übersteigen.

[4] Der Berechnung des Lohnausfalles werden die jahresdurchschnittliche wöchentliche Sollarbeitszeit gemäss Artikel 7 Absatz 3 und der vereinbarte Stunden- bzw. der Monatslohn zugrunde gelegt bis zum Maximum des bei der SUVA versicherten Lohnes.

[5] Für Aktivdienste bleiben besondere Vereinbarungen vorbehalten.

Art. 27: Lohn bei anderen Absenzen

[1] Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf Vergütung folgender Absenzen:

a) Bei Heirat des Arbeitnehmenden	1 Tag
b) Bei Geburt eines Kindes des Arbeitnehmenden	3 Tage
c) Bei Tod des Ehepartners, eines Kindes des Arbeitnehmenden, der Eltern	3 Tage
d) Bei Tod von Geschwistern	2 Tage
e) Bei Tod der Grosseltern	1 Tag
f) Bei Tod von Schwiegereltern, Schwiegersohn, Schwiegertochter	1 Tag
g) Heirat eines Kindes zur Teilnahme an der Trauung (pro Jahr)	1 Tag
h) Für den Zügeltag (pro Jahr)	1 Tag
i) Pflege eigener Kinder, soweit dies nicht anders organisiert werden kann	3 Tage

[2] Auf die Entschädigung gemäss Absatz 1 besteht nur Anspruch, sofern die Absenzen unumgänglich sind, effektiv bezogen werden und damit ein Lohnausfall verbunden ist.

[3] Bei Ausübung eines öffentlichen Amtes, für welches kein Amtszwang besteht, sollen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmender über eine allfällige Lohnzahlung von Fall zu Fall einigen.

[4] Wird der Arbeitnehmende aus anderen in seiner Person liegenden Gründen ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, sofern die Abwesenheit auf Verlangen des Arbeitgebers belegt wird.

[5] Massgebend für die Berechnung der Absenzenentschädigung sind die jahresdurchschnittlich täglichen Sollarbeitsstunden (Artikel 7 Absatz 3) sowie der vereinbarte Stundenlohn.

Art. 28: Weiterbildung

[1] Für fachbezogene, berufliche Weiterbildung hat der Arbeitnehmende einen Anspruch auf zwei bezahlte Arbeitstage pro Kalenderjahr. Auf das folgende Kalenderjahr kann ein einziger Weiterbildungstag übertragen werden.

[2] Der Kursbesuch ist nachzuweisen.
Weitergehende Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden bleiben vorbehalten.

Art. 29: Auslagen für Verpflegung und Unterkunft

[1] Bei Arbeit an auswärtigen Einsatzorten hat der Arbeitnehmende Anspruch auf folgende Pauschalentschädigungen:

Morgenessen	Fr. 10.–
Mittagessen	Fr. 18.–
Nachtessen	Fr. 18.–
Übernachtung	Fr. 75.–
Tagespauschale	Fr. 121.–

[2] Als auswärtiger Einsatzort gilt jeder Ort, der mehr als 10 Autofahrminuten vom Arbeits- und Wohnort entfernt ist und somit für Hin- und Rückkehr mehr als 20 Minuten benötigt werden.

[3] Hat der Arbeitnehmende an besonders teuren Orten zu arbeiten, sollen angemessene Vergütungen vereinbart werden.

[4] Kommt der Arbeitgeber für Verpflegung und Unterkunft direkt auf, so besteht kein Anspruch auf die Entschädigung gemäss Absatz 1 und 3.

Art. 30: Reiseauslagen

[1] Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmenden die wegen der auswärtigen Arbeit entstehenden Reiseauslagen zu ersetzen.

[2] Benützt der Arbeitnehmende für die Auswärtsarbeit im ausdrücklichen oder stillschweigenden Einvernehmen mit dem Arbeitgeber sein eigenes Motorfahrzeug, hat er Anspruch auf eine Kilometerentschädigung. Diese beträgt für Autos mindestens 65 Rappen, für Motorräder 30 Rappen und für Mofas 20 Rappen.

[3] Ein stillschweigendes Einverständnis im Sinne von Absatz 2 kann in der Regel angenommen werden, wenn die Verwendung des Motorfahrzeuges gegenüber der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel eine bessere Zeitausnützung oder eine Kostenersparnis mit sich bringt.

[4] Liegt bei auswärtiger Arbeit der Wohnort des Arbeitnehmenden näher zum Einsatzort, so zählt diese Distanz zur Bemessung der Kilometerentschädigung.

[5] Ein Arbeitnehmender, der während längerer Zeit auswärts tätig ist, hat jedes zweite Wochenende Anspruch auf Ersatz der Bahnbillettkosten 2. Klasse für die Strecke zwischen Arbeitsort und Wohnort.

Art. 31: Fälligkeit

[1] Auf Grund der Abrechnung des Arbeitnehmenden ist der Auslagenersatz jeweils zusammen mit dem Lohn auszurichten.

[2] Hat der Arbeitnehmende zur Erfüllung der vertraglichen Pflichten regelmässig Auslagen zu machen, so ist ihm ein angemessener Vorschuss auszurichten.

VIII. FERIEN- UND FEIERTAGSENTSCHÄDIGUNG

Art. 32: Feriendauer

[1] Der Ferienanspruch pro Kalenderjahr beträgt:

a) 22 Ferientage: Jeder Arbeitnehmende hat Anspruch auf 22 bezahlte Ferientage. Der Ferienanspruch erhöht sich ab 1. Januar 2013 auf 23 Ferientage.

b) 27 Ferientage: Jugendliche Arbeitnehmende bis zum vollendeten 20. Altersjahr sowie Arbeitnehmende, die das 50. Altersjahr vollendet haben, haben Anspruch auf 27 bezahlte Ferientage. Der Ferienanspruch erhöht sich ab 1. Januar 2013 auf 28 Ferientage.

[2] Für die Bemessung des Alters ist das Kalenderjahr massgebend.

[3] In die Ferien fallende Feiertage gelten nicht als Ferientage.

[4] Erkrankt oder verunfallt ein Arbeitnehmender während seiner Ferien, so gelten die ärztlich bescheinigten Tage unverschuldeter gänzlicher Arbeitsunfähigkeit nicht als Ferientage. Der Arbeitnehmende hat den Arbeitgeber sobald als möglich darüber zu informieren.

Art. 33: Kürzung der Ferien

[1] Wird der Arbeitnehmende durch sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so können die Ferien um einen Zwölftel gekürzt werden, wenn die Verhinderung während eines Kalenderjahres einen vollen Monat gedauert hat; für jeden zusätzlichen vollen Absenzmonat kann um je einen weiteren Zwölftel gekürzt werden. (Zur Berechnung siehe Anhang III).

[2] Wird der Arbeitnehmende ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert wie beispielsweise wegen Unfall, Krankheit, Erfüllung öffentlicher Pflichten, Militär- oder Zivilschutzdienst, Ausübung eins öffentlichen Amtes und gemäss Artikel 27 Absatz 3, so können die Ferien um einen Zwölftel gekürzt werden, wenn die Verhinderung während eines Kalenderjahres zwei volle Monate gedauert hat, für jeden zusätzlichen vollen Absenzmonat kann um je einen weiteren Zwölftel gekürzt werden.

Art. 34: Zeitpunkt der Ferien

[1] Die Ferien sind möglichst zusammenhängend und in der Regel im Verlauf des betreffenden Dienstjahres zu gewähren bzw. zu beziehen.

[2] Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und hat dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmenden soweit Rücksicht zu nehmen, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist. Betriebsferien sind mit den Arbeitnehmenden frühzeitig abzusprechen.

Art. 35: Ferienlohn

[1] Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden. Vorbehalten bleibt die Abgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. (Zur Berechnung siehe Anhang III).

[2] Wenn das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmenden gekündigt wird, hat der Arbeitgeber den restlichen Ferienanspruch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zu gewähren. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, kann der Arbeitgeber nicht bezogene Ferienansprüche durch Geldzahlung abgelten. (Zur Berechnung siehe Anhang III).

[3] Hat der Arbeitnehmende im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mehr Ferien bezogen, als ihm nach Massgabe der geleisteten Dienstzeit zusteht, stellt die zuviel bezogene Ferienentschädigung Lohnvorschuss dar. (Zur Berechnung siehe Anhang III).

[4] Leistet der Arbeitnehmende während der Ferien entgeltliche Arbeit für einen Dritten und werden dadurch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers verletzt, so kann dieser den Ferienlohn verweigern und bereits bezahlten Ferienlohn zurückverlangen.

Art. 36: Abweichende Ferienregelungen

[1] Hat das Arbeitsverhältnis kein volles Jahr gedauert, kann die Ferienvergütung in Abweichung von Artikel 35 Absatz 1 in Prozenten der Brutto-Lohnsumme ohne 13. Monatslohn festgelegt werden. Die Vergütung der Abgeltung ist im Anhang III festgelegt.

[2] Werden, unter Beachtung einer angemessenen Vorankündigung, vom Arbeitgeber Betriebsferien angeordnet, so hat der Arbeitnehmende grundsätzlich Anspruch auf den Lohn während der ganzen Dauer der Betriebsferien. Der Arbeitgeber ist jedoch berechtigt, den Arbeitnehmenden während der Betriebsferien zu beschäftigen, wenn dessen restlicher Ferienanspruch kürzer als die Dauer der Betriebsferien ist. Ausserdem können Arbeitgeber und Arbeitnehmende zusätzliche Arbeitsleistungen zur Nachkompensation von vorschüssig bezogenen Ferientagen vereinbaren.

Art. 37: Feiertagsentschädigung

[1] Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalles an den im Anhang II aufgeführten höchstens neun Feiertagen (einschliesslich des eidgen. Bundesfeiertages am 1. August), wenn diese auf einen Arbeitstag fallen. Feiertage können weder kompensiert noch wegen Krankheit oder Unfall nachbezogen werden ausser jene, die in die Ferien fallen. An den überzähligen kantonalen Feiertagen besteht kein Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalles.

[2] Arbeitnehmenden im Stundenlohn, welche temporär oder befristet weniger als drei Monate angestellt sind, werden die Feiertage mit einer Pauschalen von 3,58% auf den Grundlohn vergütet.

[3] Massgebend für die Berechnung des Lohnausfalles sind die jahresdurchschnittlich täglichen Sollarbeitsstunden (Artikel 7 Absatz 3) sowie der vereinbarte Stundenlohn.

[4] Die Feiertagsentschädigung ist nicht auszurichten, wenn der Arbeitnehmende unmittelbar vor oder nach dem Feiertag ohne triftigen Grund von der Arbeit ferngeblieben ist oder wenn er von einer Krankenkasse oder der SUVA für den Feiertag ein Taggeld bezieht. Der 1. August ist davon ausgenommen.

IX. BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Art. 38: Kündigung während der Probezeit

[1] Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden; als Probezeit gelten die ersten drei Monate eines Arbeitsverhältnisses.

[2] Die Probezeit wird wegen Unfall oder Krankheit im Umfange der Absenz verlängert.

Art. 39: Kündigung nach der Probezeit

[1] Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem fünften Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

[2] Die Kündigung muss so rechtzeitig erfolgen, dass diese spätestens am letzten Arbeitstag des Monats im Besitze des Empfängers ist.

[3] Die Lehrzeit im gleichen Betrieb wird bei der Berechnung der Dienstjahre angerechnet.

[4] Mit Erreichen des Pensionsalters gilt das Arbeitsverhältnis auf das Monatsende als aufgelöst, wenn die Parteien sich nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einigen.

Art. 40: Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber

[1] Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;

b) während der Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;

c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmenden;

d) während der Arbeitnehmende mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

[2] Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

[3] Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

[4] Bei gänzlicher Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall darf beim überjährigen Arbeitsverhältnis frühestens auf den Termin gekündigt werden, in welchem der Anspruch auf das Kranken- oder Unfallversicherungsgeld erlischt oder Anspruch auf eine mindestens halbe IV-Rente besteht.

Art. 41: Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitnehmenden

[1] Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmende das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Artikel 40 Absatz 1 Buchstabe a angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmende dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.

[2] Artikel 40 Absätze 2 und 3 sind entsprechend anwendbar.

Art. 42: Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

[1] Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmende jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

[2] Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

[3] Tritt der Arbeitnehmende ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

[4] Ist dem Arbeitgeber kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen, als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.

[5] Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

Art. 43: Kündigungsschutz bei missbräuchlicher Kündigung

[1] Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird, weil der Arbeitnehmende einem Arbeitnehmerverband angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt.

[2] Im übrigen gelten die Artikel 336 bis 336b OR.

Art. 44: Unverzichtbarkeit

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung kann der Arbeitnehmende auf Forderungen, die sich aus unabdingbaren Vorschriften des Gesetzes oder dieses Gesamtarbeitsvertrages ergeben, nicht verzichten.

Art. 45: Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmenden

[1] Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmenden aufgelöst und hinterlässt er den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht hat, so hat der Arbeitgeber den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei Monate, vom Todestag an gerechnet, zu entrichten.

[2] Die Leistung gemäss Absatz 1 kann mit anderen vom Arbeitgeber finanzierten Todesfallleistungen verrechnet werden. Im Fall der verzögerten Auszahlung dieser Leistungen bleibt er zur vorschussweisen Lohnfortzahlung verpflichtet.

B: INDIREKT SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

(Verpflichtungen gegenüber den Vertragsparteien)

X. KONVENTIONALSTRAFEN

Art. 46: Konventionalstrafen

[1] Sowohl die Zentrale als auch die Regionalen Paritätischen Berufskommissionen (ZPK, RPK) können Arbeitgeber und Arbeitnehmende, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe belegen, die innert Monatsfrist seit Zustellung des Entscheides zu überweisen ist.

[2] Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmende von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden.

[3] Sodann bemisst sich deren Höhe kumulativ nach folgenden Kriterien:

1. Höhe der von Arbeitgebern ihren Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
2. Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Schwarzarbeitsverbotes;
3. Einmalige oder mehrmalige Verletzungen sowie deren Schwere der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
4. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
5. Grösse des Betriebes;
6. Umstand, ob fehlbare Arbeitgeber oder Arbeitnehmende, die in Verzug gesetzt wurden, ihre Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllten;
7. Umstand, ob Arbeitnehmende ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend machten bzw. damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend machen.

[4] In leichten Fällen können ZPK und RPK einen Verweis erteilen und von einer Konventionalstrafe absehen.

[5] Sowohl ZPK als auch RPK können Arbeitgebern oder Arbeitnehmenden, bei denen die Kontrolle ergeben hat, dass sie gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzten, zusammen mit der Konventionalstrafe die angefallenen und ausgewiesenen Kontrollkosten (für Aufwendungen seitens Beauftragter sowie seitens ZPK und RPK) auferlegen.

[6] Die ZPK wie auch die RPK können Arbeitgebern und/oder Arbeitnehmenden, welche die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages verletzten, die Verfahrenskosten auferlegen.

[7] Die Konventionalstrafen sind für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages zu verwenden sowie allfällige Überschüsse nach Ablauf der Allgemeinverbindlicherklärung für die berufliche Weiterbildung und soziale Zwecke.

[8] Die Ansprüche des geschädigten Arbeitnehmenden bleiben vorbehalten.

XI. VOLLZUGSKOSTENBEITRAG

Art. 47: Zweck des Beitrages

[1] Die Zentrale Paritätische Berufskommission, ZPK, erhebt einen Vollzugskostenbeitrag, um die Aufwendungen der gemeinsamen Durchführung (Artikel 52) sowie die Kosten für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages und der Administration der Geschäftsstelle zu decken.

[2] Über die Verwendung des Vollzugskostenbeitrages beschliesst die ZPK aufgrund von Reglementen, welche sie erlässt.

[3] Ein allfälliger Überschuss des Vollzugskostenbeitrages darf, auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlicherklärung, nur als Rückstellung für soziale und allgemeine Zwecke des Berufsstandes des Schreinergewerbes verwendet werden.

[4] Die nichtorganisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden sind gleich zu behandeln wie die organisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden.

[5] Die ZPK führt über die Verwendung des Vollzugskostenbeitrages Rechnung.

Art. 48: Höhe des Vollzugkostenbeitrages

[1] Der Vollzugskostenbeitrag beträgt:

1. für den Arbeitgeber:

Der Arbeitgeber hat sowohl
– einen pauschalen Grundbeitrag (a), als auch
– einen variablen Betrag (b) nach der Anzahl der beschäftigten und dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden zu entrichten; nämlich:

	A) Vollzugsbeitrag für diesen GAV:	B) Ist auch der GAV Weiterbildung und Gesundheitsschutz allgemeinverbindlich erklärt, so beträgt der Beitrag für beide GAV insgesamt:
a Grundbeitrag	**Fr. 240.– pro Jahr**	**Fr. 240.– pro Jahr**
b Variabler Beitrag	**Fr. 5.– pro Monat und Arbeitnehmenden**	**Fr. 10.– pro Monat und Arbeitnehmenden**

2. für den Arbeitnehmenden:

	A) Vollzugsbeitrag für diesen GAV:	B) Ist auch der GAV Weiterbildung und Gesundheitsschutz allgemeinverbindlich erklärt, so beträgt der Beitrag für beide GAV insgesamt:
für Berufsarbeiter, Sachbearbeiter Planung, mittleres Kader, Schreiner-praktiker EBA, Angelernte mit Weiterbildung, Fachmonteure und Monteure:	**Fr. 10.– pro Monat**	**Fr. 24.– pro Monat**
Für Hilfsmonteure und Hilfskräfte	**Fr. 10.– pro Monat**	**Fr. 19.– pro Monat**

[2] Für die Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände ist der Vollzugskostenbeitrag im Mitgliederbeitrag inbegriffen.

[3] Für nicht ständig im räumlichen Geltungsbereich tätige Betriebe beträgt der Grundbeitrag Fr. 20.– pro Monat.

Art. 49: Erhebung des Beitrages

[1] Alle dem GAV unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden haben der Zentralen Paritätischen Berufskommission einen Vollzugskostenbeitrag zu bezahlen. Massgebend für die Bemessung des personenbezogenen Beitrages gemäss Artikel 48 Absatz 1 Ziffer 1b und Ziffer 2 ist die Dauer des Anstellungsverhältnisses während des Kalenderjahres. Der Vollzugskostenbeitrag ist für jeden einzelnen Monat der Anstellung geschuldet.

[2] Der Vollzugskostenbeitrag gemäss Artikel 47 und 48 wird gemeinsam mit dem Beitrag für Weiterbildung und Gesundheitsschutz (gemäss Gesamtarbeitsvertrag Schreinergewerbe Weiterbildung und Gesundheitsschutz, Art. 10 und 11) erhoben. Sind beide GAV allgemeinverbindlich erklärt, so wird der Gesamtbeitrag gemäss Artikel 48 Absatz 1 Spalte B erhoben. Ist nur der vorliegende GAV allgemeinverbindlich erklärt, so wird der Beitrag gemäss Artikel 48 Absatz 1 Spalte A erhoben.

[3] Die geschuldeten Beiträge sind vom Arbeitgeber innert 30 Tagen nach Rechnungsstellung an die Zentrale Paritätische Berufskommission zu bezahlen.

[4] Für die von den Arbeitnehmenden geschuldeten Beiträge wird dem Arbeitgeber durch die ZPK Rechnung gestellt. Der Arbeitgeber hat den Beitrag des Arbeitnehmenden diesem vom Lohn abzuziehen und der Zentralen Paritätischen Berufskommission zu überweisen. Der Arbeitnehmende erhält als Ausweis eine Berufskarte, die gleichzeitig als Quittung gilt.

[5] Jeder dem GAV unterstellte Betrieb hat der Zentralen Paritätischen Berufskommission ein Arbeitnehmerverzeichnis der von ihm beschäftigten und dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmenden (mit Angabe von AHV-Nummer, Funktion und Adresse eines jeden Arbeitnehmenden) einzureichen. Werden nur zeitweise Arbeitnehmende beschäftigt, ist das Arbeitnehmendenverzeichnis mit einem entsprechenden Vermerk trotzdem einzusenden.

[6] Unterlässt der Arbeitgeber trotz zweimaliger Mahnung die Meldung gemäss Absatz 5 oder führt er dem GAV unterstellte Arbeitnehmenden im Arbeitnehmerverzeichnis nicht auf, so haftet er gegenüber der ZPK für die dadurch gesamthaft entgangenen Beiträge rückwirkend während fünf Jahren. Ausserdem kann ihm die ZPK eine Konventionalstrafe auferlegen.

[7] Bezüglich der einbezahlten Vollzugskosten besteht gegenüber dem Arbeitgeber kein Rückforderungsrecht. Arbeitnehmende, die glauben, den Betrag nicht zu schulden, haben Rückforderungsansprüche mit Begründung schriftlich an die Zentrale Paritätische Berufskommission zu richten.

[8] Die Berufskarte berechtigt Arbeitnehmende, die Mitglieder eines vertragschliessenden Arbeitnehmerverbandes sind, den Betrag bei ihrem Berufsverband zurückzufordern.

[9] Das Beitragsinkasso wird in einem besonderen Reglement festgelegt, das die ZPK erlässt.

C: SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

(Beziehungen zwischen den GAV-Parteien)

XII. PFLICHTEN DER VERTRAGSPARTEIEN UNTER SICH

Art. 50: Friedenspflicht

[1] Arbeitgeber und Arbeitnehmende sind verpflichtet, den absoluten Arbeitsfrieden zu bewahren. Vorbehalten ist die Sonderregelung über die Lohnanpassung gemäss Artikel 55.

[2] Insbesondere verpflichtet sich jeder vertragschliessende Verband, selber keine Störungen anzuregen oder zu unterstützen, sondern alle geeigneten Vorkehren zu treffen, dass Störungen unterbleiben. Kommt es trotzdem zu Störungen, haben die Vertragsparteien deren Rückgängigmachung anzuordnen.

[3] Als Störung des Arbeitsfriedens gelten namentlich kollektive Arbeitsniederlegungen, kollektive Kündigungen, Sperren, schwarze Listen, Boykott und ähnliche Massregelungen.

Art. 51: Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien

[1] Die vertragschliessenden Verbände verpflichten sich zur Zusammenarbeit und zur gegenseitigen Unterstützung in allen wirtschaftlichen Fragen, die ihr Gewerbe berühren und in ihrem gemeinsamen Berufsinteresse liegen.

[2] Im gegenseitigen Einverständnis sollen insbesondere alle Massnahmen zur Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs und der Preisschleuderei angewandt werden.

[3] Die Vertragsparteien verpflichten sich, ihre ganze Kraft dafür einzusetzen, dass die Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages auch von den nichtorganisierten Arbeitgebern und Arbeitnehmenden eingehalten werden.

Art. 52: Gemeinsame Durchführung

[1] Die vertragschliessenden Verbände vereinbaren im Sinne von Artikel 357b OR, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages gegenüber den unterstellten Arbeitgebern und Arbeitnehmenden zusteht. Zu diesem Zweck wird ein Verein ‚Zentrale Paritätische Berufskommission Schreinergewerbe' mit Sitz in Zürich eingesetzt.

[2] Die Zentrale Paritätische Berufskommission wie auch die Regionalen Paritätischen Berufskommissionen sind mit der Durchführung von Kontrollen in den einzelnen Betrieben über die Einhaltung des GAV beauftragt und berechtigt, die Kontrollkosten gegenüber denjenigen Betrieben aufzuerlegen, deren

Kontrolle ergeben hat, dass gesamtarbeitsvertragliche Normen verletzt worden sind. Im Übrigen gelten die Bestimmungen gemäss Art. 57 GAV.

Art. 53: Gerichtsstandklausel

Für Klagen aus dem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag sind im Zusammenhang mit entsandten Arbeitnehmenden die schweizerischen Gerichte am Ort der Arbeitserbringung zuständig.

Art. 54: Zusatzvereinbarungen

Die vertragschliessenden Verbände verpflichten ihre Sektionen, ihre Mitglieder und sich selbst, keine besonderen Gesamtarbeitsverträge und Zusatzvereinbarungen abzuschliessen. Ausgenommen sind Vereinbarungen zwischen den Vertragspartnern für den Kanton Tessin und Kanton Baselland, Kanton Basel-Stadt und für das Anschlägergewerbe der Stadt Zürich und Umgebung.

Art. 55: Lohnverhandlungen

[1] Per 1. Januar 2012 erfolgt ein automatischer Teuerungsausgleich auf Basis der vertraglichen Mindestlöhne. Als Ausgangsbasis zur Berechnung der Teuerungsrate gilt der Landesindex Oktober 2010 von 103.9 Punkten (Basis Dezember 2005). Der Ausgleich erfolgt automatisch bis zum Stand des Landesindex August 2011, sofern die Teuerung nicht mehr als 1,5% beträgt. Ist die ermittelte Teuerungsrate Oktober 2010 bis August 2011 höher als 1,5%, finden über die höhere Teuerungsrate Verhandlungen zwischen den Vertragspartnern statt.

[2] Die GAV-Parteien regeln allfällige Lohnanpassungen und den Auslagenersatz während der Dauer des GAV auf dem Verhandlungsweg unter Berücksichtigung der allgemeinen Wirtschaftslage, der Entwicklung der Lohneinkommen und der Lebenshaltungskosten, sowie insbesondere der Leistungsfähigkeit der Schreinerbranche. Diese Lohnanpassungen beinhalten einen generellen und einen individuellen Teil.

[3] Können sich die GAV-Parteien über eine Lohnanpassung nicht rechtzeitig einigen, soll frühestens ab dem Monat Dezember hinsichtlich dieses einzigen Vertragselementes die Suspendierung der absoluten Friedenspflicht erklärt werden können.

[4] Kann eine Einigung weiterhin nicht erzielt werden, soll jede Partei frühestens ab Januar den GAV vorzeitig und ausserordentlicherweise mit einer Kündigungsfrist von 60 Tagen kündigen können.

[5] Die Verhandlungspflicht über eine jeweilige Lohnanpassung unterliegt nicht der Beurteilung durch das vertragliche Schiedsgericht.

Art. 56: Allgemeinverbindlicherklärung

Die vertragschliessenden Verbände vereinbaren, für diesen Gesamtarbeitsvertrag die Allgemeinverbindlicherklärung zu beantragen.

Art. 57: Paritätische Berufskommissionen

[1] Es wird eine Zentrale Paritätische Berufskommission eingesetzt.

Diese besteht aus vier Vertretern des Arbeitgeberverbandes und vier Vertretern der Arbeitnehmerverbände. Die Zentrale Paritätische Berufskommission hat für ihre Tätigkeit ein Geschäftsreglement zu erlassen.

[2] Die Sektionen der vertragschliessenden Verbände sind verpflichtet, Regionale Paritätische Berufskommissionen zu bestellen.

Es werden Regionale Paritätische Berufskommissionen eingesetzt.

Das Nähere ist in Reglementen zu bestimmen. Diese treten mit der Genehmigung durch die Zentrale Paritätische Berufskommission in Kraft. Deren Tätigkeit wird im jeweiligen Kommissionsreglement bestimmt, das mit Genehmigung durch die Zentrale Paritätische Berufskommission in Kraft tritt.

[3] Der Zentralen Paritätischen Berufskommission (ZPK) obliegen insbesondere folgende Aufgaben:

a) Durchführung von Kontrollen über die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages in den Betrieben und auf den Baustellen sowie Auferlegung der Kontroll- und Verfahrenskosten, wenn jene Kontrolle ergibt, dass der Arbeitgeber GAV-Normen verletzt hat;
b) Entscheid über die Unterstellung von Betrieben unter diesen Gesamtarbeitsvertrag;
c) Aufsicht über die Regionalen Paritätischen Berufskommissionen sowie Genehmigung von deren Geschäftsreglementen;
d) Aufsicht über die Geschäftstätigkeit der «Kommission für Sicherheit und Gesundheit im Schreinergewerbe»;
e) Erlass eines Reglementes über das Inkasso der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge;
f) Erlass eines Reglementes über die Ausrichtung von Weiterbildungsbeiträgen;
g) Inkasso des Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrages;
h) Verwaltung und Verfügung über Vollzugskostenbeiträge sowie Beschlussfassung über die Ausrichtung von Weiterbildungsbeiträgen;
i) Ausfällung und Inkasso von Konventionalstrafen, sowie deren allfällige zivilprozessuale Durchsetzung;
j) Entscheidung über Beschwerden gegen Beschlüsse der Regionalen Paritätischen Berufskommissionen; vorbehalten sind die Beschlüsse der Paritätischen Berufskommission des Kantons Baselland.

[4] Die ZPK ist ermächtigt, im Vollzug mit externen Kontroll- und Durchführungsorganen zusammenzuarbeiten und solche Zusammenarbeit zu regeln.

[5] Den Regionalen Paritätischen Berufskommissionen (RPK), die der ZPK unterstellt sind, obliegen im Auftrage und namens der ZPK die folgenden Aufgaben:

a) Durchführung von Kontrollen über die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages in den Betrieben und auf den Baustellen sowie Auferlegung der Kontroll- und Verfahrenskosten, wenn jene Kontrolle ergibt, dass der Arbeitgeber GAV-Normen verletzt hat;
b) Ausfällung und Inkasso von Konventionalstrafen, vorbehalten bleiben die Einforderung auf dem Rechtsweg durch die ZPK;
c) Vermittlungen bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden;
d) Ausführung von Weisungen der Zentralen Paritätischen Berufskommission.

[6] Die von den Regionalen Paritätischen Berufskommissionen beauftragten und bevollmächtigten Vertreter sind berechtigt, in Fällen, in denen die Berufskommission eine Kontrolle angeordnet hat, unterstellte Betriebe zu betreten. Die Betriebsinhaber haben ihnen Zutritt zu gewähren und die einschlägigen Unterlagen zur Einsicht vorzulegen sowie Auskünfte zu erteilen.

[7] Die Zentrale Paritätische Berufskommission ist – wo nötig – berechtigt, ihre Befugnisse, auf dem Rechtsweg durchzusetzen.

Art. 58: Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten

[1] Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien dieses Gesamtarbeitsvertrages über die Anwendung oder Auslegung dieses Gesamtarbeitsvertrages können der Zentralen Paritätischen Berufskommission unterbreitet werden. Dazu bedarf es eines schriftlichen und begründeten Antrages. Die ZPK hat innert 30 Tagen nach ihrer Anrufung zusammenzutreten, die Differenzen zu behandeln und eine Einigung anzustreben.

[2] Kommt eine Einigung nicht zustande oder ratifiziert eine der Parteien den Vermittlungsvorschlag der ZPK nicht, so kann der Streitfall innert 30 Tagen mit schriftlichem und begründetem Antrag an das Schiedsgericht gemäss Artikel 59 weitergezogen werden. Der Entscheid des Schiedsgerichtes ist endgültig und, vorbehältlich der Nichtigkeitsbeschwerde, inappellabel.

[3] Während der ganzen Dauer der Verfahren vor der ZPK und vor dem Schiedsgericht ist jegliche Auseinandersetzung über den Verlauf und Inhalt der Verhandlungen in der Öffentlichkeit zu unterlassen. Eine sachliche Information der Mitglieder ist gestattet.

Art. 59: Schiedsgericht

[1] Das Schiedsgericht setzt sich zusammen aus einem Berufsrichter oder einem anderen unabhängigen und sachverständigen Juristen als Obmann und aus je 3 sachverständigen Schiedsrichtern, die von den Vertragsparteien bezeichnet werden.

[2] Der Obmann des Schiedsgerichts wird von den Vertragsparteien des GAV gemeinsam und im Voraus für die ganze Dauer des Gesamtarbeitsvertrages

bezeichnet. Können sich Vertragsparteien über dessen Bestellung nicht einigen, wird die Bezeichnung des Obmannes dem Obergericht des Kantons Zürich übertragen, welches die von den Vertragsparteien allenfalls eingereichten Vorschläge bei seinem Entscheid mitberücksichtigen kann.

[3] Die sachverständigen Schiedsrichter werden von den Vertragsparteien bei jedem Schiedsgerichtsverfahren neu bestellt. Deren Bezeichnung hat unverzüglich, spätestens innert 30 Tagen nach Anrufung des Schiedsgerichtes zu erfolgen. Die Arbeitnehmerverbände haben sich von Fall zu Fall über die Bezeichnung ihrer Schiedsrichter unter sich zu verständigen. Dabei soll grundsätzlich jede Arbeitnehmerorganisation mit einem Schiedsrichter vertreten sein.

[4] Sitz des Schiedsgerichts ist Zürich. Das Verfahren richtet sich nach der Schweizerischen Zivilprozessordnung, soweit dieser Gesamtarbeitsvertrag keine besonderen Regelungen aufstellt.

[5] In die Zuständigkeit des Schiedsgerichts fallen die nicht durch das gesamtarbeitsvertragliche Schlichtungsverfahren beilegbaren Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten gemäss Artikel 58.

XIII. PENSIONSKASSE

Art. 60: Pensionskasse

[1] Zur Erfüllung der gesetzlichen Vorschriften im Bereich der beruflichen Vorsorge (BVG) unterhalten die Vertragsparteien die «Pensionskasse Schreinergewerbe, PKS».

[2] Ist der Arbeitgeber keiner anderen Vorsorgeeinrichtung angeschlossen, sind die Arbeitnehmenden bei der «Pensionskasse Schreinergewerbe» zu versichern.

[3] Die Versicherungskommission PKS ist paritätisch aus Vertretern der Vertragsparteien zusammengesetzt.

[4] Die Wahl des Versicherungsträgers erfolgt im Einvernehmen mit den Arbeitnehmenden durch den Arbeitgeber.

Art. 61: Vertragsdauer, Inkrafttreten

[1] Dieser Gesamtarbeitsvertrag tritt auf das Datum der Erteilung der Allgemeinverbindlichkeit* in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2015.

[2] Einmal pro Jahr, ab September, werden von den Vertragsparteien allfällige Anpassungen der Löhne und des Auslagenersatzes verhandelt.

[3] Jeder vertragsschliessende Verband kann mit Wirkung für alle Verbände den Vertrag erstmalig auf Ende 2015 kündigen. Wird der Vertrag nicht drei Monate vor Ablauf schriftlich gekündigt, so gilt er jeweils für ein weiteres Jahr.

[4] Die vorzeitige Kündigung gemäss Artikel 55 Absatz 3 bleibt vorbehalten.

* *1. Juni 2012*

Die Parteien dieses Gesamtarbeitsvertrages:

VSSM **Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten**
Gladbachstrasse 80, 8044 Zürich

Zürich, 24. Juni 2011

R. Lustenberger D. Borner

UNIA **Unia – die Gewerkschaft**
Strassburgstrasse 11, 8004 Zürich

Zürich, 25. Juni 2011

F. Cahannes A. Rieger R. Ambrosetti

SYNA **Gewerkschaft SYNA**
Josefstrasse 59, 8005 Zürich

Zürich, 24. Juni 2011

W. Rindlisbacher K. Regotz

Mindestlöhne ab 2012

	18. Altersjahr		19. Altersjahr		1. Erfahrungsjahr (bzw. 20. Altersjahr)	
Gelernte Berufsleute	Mt.	Std.	Mt.	Std.	Mt.	Std.
Berufsarbeiter	–	–	–	–	4'018	22.30
Fachmonteur	–	–	–	–	4'264	23.65
Monteur	–	–	–	–	4'141	22.95

	18. Altersjahr		19. Altersjahr		20. Altersjahr	
	Mt.	Std.	Mt.	Std.	Mt.	Std.
Schreinerpraktiker, Angelernter mit Weiterbildung	3'579	19.85	3'579	19.85	3'579	19.85
Sachbearbeiter Planung	–	–	–	–	–	–
Ungelernte Arbeitnehmende						
Hilfsmonteur, der montiert	3'560	19.75	3'560	19.75	3'560	19.75
Hilfskräfte	3'501	19.40	3'501	19.40	3'501	19.40

Hinweis:
Bitte beachten Sie, dass ein 13. Monatslohn geschuldet ist (Art. 18 GAV).
Diese Mindestlöhne gelten für alle dem GAV Schreinergewerbe unterstellten Betriebe ab 1. Juni 2012.

2. Erfahrungsjahr (bzw. 21. Altersjahr)		3. Erfahrungsjahr (bzw. 22. Altersjahr)		4. Erfahrungsjahr (bzw. 23. Altersjahr)		MINDESTLOHN Mindestlohn ab 24. Altersjahr	
Mt.	Std.	Mt.	Std.	Mt.	Std.	Mt.	Std.
4‘214	23.35	4‘410	24.45	4‘655	25.80	4‘900	27.20
4‘472	24.80	4‘680	25.95	4‘940	27.40	5‘200	28.85
4‘343	24.10	4‘545	25.20	4‘798	26.60	5‘050	28.00

21. Altersjahr		22. Altersjahr		23. Altersjahr		24. Altersjahr	
Mt.	Std.	Mt.	Std.	Mt.	Std.	Mt.	Std.
3‘706	20.55	3‘874	21.50	4‘043	22.40	4'211	23.35
–	–	–	–	–		5'300	29.40
3‘783	21.00	4‘005	22.20	4‘228	23.45	4‘450	24.70
3‘577	19.85	3‘653	20.25	3‘729	20.70	3‘805	21.10

Entschädigungspflichtige Feiertage

im Sinne von Artikel 37 Absatz 1 GAV

KANTON AARGAU:
Bezirke Aarau, Brugg, Kulm, Lenzburg und Zofingen:
Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag.

Bezirk Baden:
– Gemeinde Bergdietikon:
Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag.
– Übrige Gemeinden:
Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Weihnachten, Stephanstag.

Bezirk Bremgarten:
Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag.

Bezirke Laufenburg und Muri:
Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten.

Bezirk Rheinfelden:
– Gemeinden Hellikon, Mumpf, Obermumpf, Schupfart, Stein und Wegstetten:
Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten.
– Gemeinden Kaiseraugst, Magden, Möhlin, Olsberg, Rheinfelden, Wallbach, Zeiningen und Zuzgen:
Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag.

Bezirk Zurzach:
Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag.
Fallen der Weihnachtstag und der Neujahrstag auf einen Freitag oder Montag, so gelten der Stephanstag und der Berchtoldstag als Werktage.

KANTON APPENZELL A. RH.
Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, 1. Weihnachtstag, Stephanstag.

KANTON APPENZELL I. RH.
Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Weihnachtstag, Stephanstag.

KANTON BASEL-STADT
Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag, Stephanstag.

KANTON BASEL-LANDSCHAFT
In allen Bezirken, ausser Bezirk Laufen:
Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag, Stephanstag.

Im Bezirk Laufen:
Neujahr, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten.

KANTON BERN
Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag.

KANTON GLARUS
Neujahr, Fahrtsfest, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, 1. August, 1. November, Weihnachten, Stephanstag.

KANTON GRAUBÜNDEN
Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag, sowie ein von den betreffenden Gemeinden festgelegter kommunaler Feiertag.

KANTON LUZERN
Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Allerheiligen, Mariä Himmelfahrt, Weihnachten, Stephanstag.

KANTON NIDWALDEN
Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag.

KANTON OBWALDEN
Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnamsfest, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Bruderklausenfest, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag.

KANTON SCHAFFHAUSEN
Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag, Stephanstag.

KANTON SCHWYZ

Neujahrstag, Josefstag, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachtstag.

KANTON SOLOTHURN

Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag.

Bezirk Bucheggberg:

Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten.

KANTON ST. GALLEN

Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, 1. November, Weihnachtstag, Stephanstag.

KANTON TESSIN

Neujahr, Dreikönigstag, Ostermontag, Auffahrt, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag.

KANTON THURGAU

Neujahr, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag.

KANTON URI

Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis, Weihnachten.

KANTON ZUG

Neujahr, Karfreitag, Auffahrt Christi, Fronleichnamsfest, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis, Weihnachten.

KANTON ZÜRICH

Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrtstag, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag, Stephanstag.

Pro-rata-Anspruch des Ferienbezugs

Berechnungsgrundlagen

1. FERIENANSPRUCH PRO KALENDERJAHR: (siehe Artikel 35)

– Alle Arbeitnehmenden	**22 Tage** *ab 2013: 23 Tage*
– 50-jährige Arbeitnehmende und Jugendliche bis zum 20. Altersjahr	**27 Tage** *ab 2013: 28 Tage*

2. BERECHNUNG DES ANTEILSMÄSSIGEN FERIENANSPRUCHES (siehe Artikel 33)

Für ein unvollständiges Kalenderjahr sind die Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu gewähren.

Zur Berechnung des Ferienanspruchs entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses genügt es in der Regel, den auf einen Monat (ein Zwölftel) entfallenden Anspruch zu ermitteln und diesen mit der Zahl der Monate zu multiplizieren, während denen das Arbeitsverhältnis gedauert hat. Ergeben sich dabei Bruchteile von Ferientagen, so empfiehlt es sich, auf halbe und ganze Tage zu runden.

3. ABGELTUNG DES FERIENANSPRUCHS DURCH BARGELDZAHLUNG (siehe Artikel 35 Absätze 2 und 3 sowie Artikel 36 Absatz 1)

Die (ausnahmsweise) Barvergütung des gesamten jährlichen Ferienanspruches beträgt.

Prozentsatz der Jahres-Bruttolohnsumme
a) für den vollen (jährlichen) Ferienanspruch

bei 22 Tagen	9.16 %*
bei 23 Tagen	9.70 %*
bei 27 Tagen	11.47 %*
bei 28 Tagen	12.07 %*

* des Jahres-Bruttolohnes

b) pro Ferientag
Der oben stehende Prozentsatz ist durch die Anzahl der massgeblichen Ferientage in Kalenderjahr zu dividieren.

Zu beachten ist:
Während des ungekündigten Vertragsverhältnisses besteht ein Barauszahlungsverbot (Artikel 35 Absatz 1).

Weiterbildungs- und Gesundheitsschutz-Gesamtarbeitsvertrag

für das Schreinergewerbe 2008 – 2012
(vom 6./13./28. 11. 2007)

I. GELTUNGSBEREICH

Art. 1: Räumlicher Geltungsbereich

[1] Dieser Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt für die Kantone Zürich, Bern (ausgenommen die Bezirke Courtelary, Moutier, La Neuveville), Luzern, Uri, Schwyz, Obwalden, Nidwalden, Glarus, Zug, Solothurn, Basel-Stadt, Baselland, Schaffhausen, Appenzell A. Rh., Appenzell I. Rh., St. Gallen, Graubünden, Aargau, Thurgau und Tessin.

[2] Der GAV gilt auch in Regionen mit Zusatzvereinbarungen.

Art. 2: Betrieblicher Geltungsbereich

[1] Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für sämtliche Betriebe, Betriebsteile und Montagegruppen, die Schreinererzeugnisse oder Erzeugnisse verwandter Berufszweige herstellen, montieren oder reparieren, sowie für die Zimmereien im Kanton Graubünden .

[2] Als Betriebe, die Schreinerarbeiten oder Arbeiten verwandter Berufszweige ausführen, gelten namentlich Bau- und Möbelschreinereien, Innenausbaubetriebe, Laden- und Laborbaubetriebe, Fensterhersteller (Holz, Holz-Metall und Kunststoff), Möbelfabriken, Küchenmöbelfabriken, Saunabaubetriebe, Betriebe der Holzoberflächenbehandlung, Betriebe, die schreinergewerbliche Wand-, Deckenverkleidungen und Isolationen ausführen, Betriebe, die Schreinerarbeiten nur montieren (Montageunternehmungen), Wagnereien, Holzgeräte- und Skihersteller, Glasereien, Holzbeizereien, Antikschreinereien.

[3] Dem GAV unterstellt sind ferner sämtliche dem vertragsschliessenden Arbeitgeberverband angeschlossenen Betriebe.

[1] *Ab dem 1. Januar 2009 sind die Zimmereien des Kantons Graubünden nicht mehr unterstellt.*

[4] Der GAV gilt mit Rücksicht auf die notwendige Betriebseinheit für alle Betriebe gemäss Absatz 2 und die in solchen Unternehmungen angegliederten, verschiedenen gewerblichen Betriebszweige, sofern diese wegen der Mitgliedschaft in einem anderen Berufsverband nicht ausdrücklich jenem GAV gesamtheitlich und bezüglich aller Arbeitnehmenden unterstellt und durch Beschluss der Zentralen Paritätischen Berufskommission des Schreinergewerbes vom Geltungsbereich dieses GAV ausgenommen sind.

[5] Beschäftigt ein Einsatzbetrieb Arbeitnehmende einer Personalverleih-Firma, achtet er darauf, dass die Verleihfirma ihrerseits die allgemeinverbindlich erklärten Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen des GAV einhält.

Art. 3: Personeller Geltungsbereich

[1] Die Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages gelten für alle Arbeitnehmenden, die in den Betrieben oder Betriebsteilen gemäss Artikel 2 Absatz 2 beschäftigt werden. Diese gelten namentlich auch für Arbeitsvorbereiter, Sachbearbeiter Planung, Kalkulatoren, CAD-Planer und Schreiner-Techniker.

[2] Dem GAV nicht unterstellt sind:

a) Die in geschäftsleitender Funktion tätigen diplomierten Schreinermeister, Betriebsleiter, Werkmeister und Schreiner-Techniker, sowie weitere Mitarbeitende, die aufgrund ihrer Stellung und Verantwortung über weitreichende Entscheidungsbefugnisse über den Betrieb verfügen oder auf Entscheide massgeblich Einfluss nehmen können,

b) das kaufmännische und das Verkaufspersonal,

c) Lernende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes.

II. LOHN BEI VERHINDERUNG AN DER ARBEITSLEISTUNG

Art 4: Weiterbildung
(korrespondierender Artikel 28 des arbeitsrechtlichen GAV)

[1] Für fachbezogene, berufliche Weiterbildung hat der Arbeitnehmende einen Anspruch auf zwei bezahlte Arbeitstage pro Kalenderjahr. Auf das folgende Kalenderjahr kann ein einziger Weiterbildungstag übertragen werden.

[2] Der Kursbesuch ist nachzuweisen. Weitergehende Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmendem bleiben vorbehalten.

III. ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Art. 5: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

[1] Um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmenden zu schützen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle Massnahmen zu ergreifen, deren Notwendigkeit die Erfahrung aufgezeigt hat, welche den gegebenen Bedingungen angepasst sind und die, vom Stand der Technik her, realisiert werden können.

[2] Die Arbeitnehmenden unterstützen den Arbeitgeber bei der Anwendung der zu ergreifenden Massnahmen. Sie befolgen die Instruktionen und benützen die Vorrichtungen für die Gesundheit und Sicherheit in korrekter Weise.

[3] Es besteht eine paritätisch zusammengesetzte «Sicherheitskommission SIKO-S», die sich mit Fragen des Schutzes der Gesundheit und der Verhütung von Unfällen am Arbeitsplatz auseinandersetzt und tragbare Lösungen definiert und ausarbeitet. Die ZPK hat die Oberaufsicht über die «Sicherheitskommission SIKO-S».

[4] Die «Sicherheitskommission SIKO-S» definiert die periodisch vorgegebenen Ziele hinsichtlich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes.

Art. 6: Sicherheitskonzept «SIKO 2000»

[1] Die Richtlinie 6508 der «Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit» (EKAS) verpflichtet die Arbeitgeber gemäss der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV), Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit beizuziehen, wenn es zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und für ihre Sicherheit erforderlich ist (Art. 11a VUV).

[2] Das von der EKAS am 11. Juli 1997 auf unbestimmte Zeit genehmigte Sicherheitskonzept «SIKO 2000» über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz im Schreinergewerbe ist auf alle Betriebe gemäss Artikel 2 anwendbar.

[3] Das Sicherheitskonzept «SIKO 2000» verpflichtet alle Arbeitgeber und deren Arbeitnehmenden, möglichst sichere Arbeitsplätze zu gewährleisten. Dieser Schutzzweck ist gleichzeitig sowohl eine Führungsaufgabe als auch ein zielstrebiges dauerndes Anliegen eines jeden Mitarbeitenden.

Art 7: Pflichten des Arbeitgebers

[1] Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Sicherheitskonzept «SIKO 2000» in seinem Betrieb umzusetzen und die periodischen Sicherheitsprüfungen vorzunehmen.

[2] Mit Hilfe der im Sicherheitskonzept «SIKO 2000» enthaltenen Gefahrenlisten, Auditchecklisten, Massnahmenlisten und dem SIKO-Handbuch hat jeder Arbeitgeber die bestehenden Gefahren – im speziellen die im Schreinergewerbe bestehenden besonderen Gefahren – systematisch zu erfassen, nach Risikostufen zu werten und anschliessend die zur Beseitigung oder Verringerung dieser Gefahren notwendigen Massnahmen selbständig zu treffen.

[3] Die erhobenen Daten und die getroffenen Massnahmen nach Absatz 2 sind zu dokumentieren und zugänglich zu machen.

[4] Die Arbeitnehmenden oder die Arbeitnehmervertretung eines Betriebes müssen rechtzeitig orientiert und angehört werden über alle Fragen der Umsetzung des Sicherheitskonzeptes «SIKO 2000», insbesondere soweit betriebsindividuelle Massnahmen erforderlich sind.

Art. 8: Pflichten des Arbeitnehmenden

[1] Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, die Anordnungen und Weisungen des Arbeitgebers zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz zu befolgen und daran aktiv mitzuwirken.

[2] Die vom Arbeitgeber beauftragten Arbeitnehmenden haben die Ausbildung zum kompetenten «Sicherheitsbeauftragten (SIBE)» zu absolvieren und die diesbezüglichen Pflichten im Betrieb gewissenhaft zu erfüllen.

Art 9: Stellung der Sicherheitskonzept «SIKO 2000»-Verantwortlichen im Betrieb

[1] Die vom Arbeitgeber ernannten und ausgebildeten «Sicherheitsbeauftragten (SIBE)» nehmen eine Führungs- und Kontrollfunktion im ganzen Betrieb wahr; sie haben gegenüber allen Mitarbeitern ein verbindliches und direktes Weisungsrecht in allen Belangen des Vollzugs des Sicherheitskonzeptes «SIKO 2000» und der Überwachung der einschlägigen Vorschriften über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz.

[2] Die Führungs- und Fachpersonen sind die engsten Berater des Arbeitgebers in allen Bereichen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes und haben diesem gegenüber ein Antragsrecht auf Vollzug von Massnahmen.

IV. WEITERBILDUNGS- UND GESUNDHEITSSCHUZ-BEITRAG

Art 10: Zweck der Beiträge
(korrespondierender Artikel 47 des arbeitsrechtlichen GAV)

[1] Die Zentrale Paritätische Berufskommission, ZPK, erhebt folgende Beiträge zur Förderung der Weiterbildung der Arbeitnehmenden und für die Durchführung des Sicherheitskonzeptes «SIKO 2000» gemäss EKAS-Richtlinie:

a) Vollzugskostenbeitrag
Ein Vollzugskostenbeitrags-Anteil wird erhoben, um die Aufwendungen der Administration bezüglich der Bearbeitung der Weiterbildungsgesuche zu decken. Dieser Aufwand ist als Kostenfaktor in den Teilbeträgen gemäss Buchstaben b und c nachstehend eingerechnet.

b) Weiterbildungsfonds
Der Weiterbildungsfonds bezweckt die Förderung und Unterstützung der beruflichen Weiterbildung der dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden. Dies sind insbesondere Entschädigungen von Anteilen der Kurskosten sowie Lohnausfall- und Reiseentschädigungen.

c) Gesundheitsschutzfonds

Der Gesundheitsschutzfonds finanziert die Tätigkeiten der «Sicherheitskommission SIKO-S» gemäss Artikel 5 Absatz 3 dieses GAV. Dies sind unter anderem Massnahmen zur Unfallverhütung und zum Gesundheitsschutz in den Betrieben und die Schulung der Sicherheitsbeauftragten (SIBE).

[2] Über die Verwendung der Beitragsanteile nach Massgabe der Zweckbestimmungen gemäss Absatz 1 beschliesst die ZPK aufgrund von Reglementen, welche sie erlässt.

[3] Ein allfälliger Beitragsüberschuss darf, auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlicherklärung, nur als Rückstellung für soziale und allgemeine Zwecke des Berufsstandes des Schreinergewerbes verwendet werden.

[4] Die nichtorganisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden sind gleich zu behandeln wie die organisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden.

[5] Die ZPK führt über die Verwendung der Beiträge Rechnung.

Art. 11: Höhe der Beiträge

[1] Die Beiträge für die Weiterbildung und den Gesundheitsschutz werden von der Zentralen Paritätischen Berufskommission zusammen mit dem GAV-Vollzugskostenbeitrag gemäss Artikel 48 gesamthaft erhoben.

[2] Die Beiträge für die Weiterbildung und den Gesundheitsschutz betragen monatlich bzw. jährlich:

1. für den Arbeitgeber:

Der Arbeitgeber hat sowohl
– einen pauschalen Grundbeitrag (a), als auch
– einen variablen Betrag (b) nach der Anzahl der beschäftigten und dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden zu entrichten; nämlich:

	A) Beitrag für diesen GAV:	B) Ist auch der GAV für das Schreinergewerbe allgemeinverbindlich erklärt, so beträgt der Beitrag für beide GAV insgesamt:
a Grundbeitrag	**Fr. 200.– pro Jahr**	**Fr. 200.– pro Jahr**
b Variabler Beitrag	**Fr. 5.– pro Monat und Arbeitnehmenden**	**Fr. 10.– pro Monat und Arbeitnehmenden**

2. für den Arbeitnehmenden:

	A) Beitrag für diesen GAV:	B) Ist auch der GAV für das Schreinergewerbe allgemeinverbindlich erklärt, so beträgt der Beitrag für beide GAV insgesamt:
für Berufsarbeiter, Sachbearbeiter Planung, mittleres Kader, Schreinerpraktiker EBA, Angelernte mit Weiterbildung und Monteure:	**Fr. 14.– pro Monat**	**Fr. 22.– pro Monat**
Für Hilfsmonteure und Hilfskräfte	**Fr. 9.– pro Monat**	**Fr. 17.– pro Monat**

[3] Für nicht ständig im räumlichen Geltungsbereich tätige Betriebe beträgt der Grundbeitrag 20 Franken pro Monat (im Maximum 200 Franken pro Jahr).

Art. 12: Erhebung der Beiträge
(korrespondierender Artikel 49 des arbeitsrechtlichen GAV)

[1] Alle dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden haben der Zentralen Paritätischen Berufskommission die Beiträge für die Weiterbildung und den Gesundheitsschutz zu bezahlen. Die Beiträge gemäss Artikel 11 sind als Gesamtbetrag geschuldet. Massgebend für die Bemessung des personenbezogenen Beitrages (Artikel 11 Absatz 2, Ziffer 1 b [variabler Betrag] und Ziffer 2) ist die Dauer des Anstellungsverhältnisses während des Kalenderjahres. Der Beitrag ist für jeden einzelnen Monat der Anstellung geschuldet. Angebrochene Monate gelten als ganze Monate.

[2] Die ZPK legt in einem Reglement über die Erhebung der Beiträge und deren Verwendung die Beitragsanteile fest.

[3] Für die Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände sind die Beiträge, mit Ausnahme des Beitragsanteils zugunsten des Gesundheitsschutzfonds, im Mitgliederbeitrag inbegriffen.

V. KONVENTIONALSTRAFE

Art. 13: Konventionalstrafen
(korrespondierender Artikel 46 des arbeitsrechtlichen GAV)

[1] Sowohl die Zentrale als auch die Regionalen Paritätischen Berufskommissionen können Arbeitgeber und Arbeitnehmende, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe belegen, die innert Monatsfrist seit Zustellung des Entscheides zu überweisen ist.

[2] Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmende von künftigen Verletzungen des Gesamtsarbeitsvertrages abgehalten werden.

[3] Sodann bemisst sich deren Höhe kumulativ nach folgenden Kriterien:
1. Höhe der von Arbeitgebern ihren Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
2. Verletzung der nicht-geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
3. einmalige oder mehrmalige sowie die Schwere der Verletzungen der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
4. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
5. Grösse des Betriebes;
6. Umstand, ob fehlbare Arbeitgeber oder Arbeitnehmende, die in Verzug gesetzt wurden, ihre Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllten;
7. Umstand, ob Arbeitnehmende ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend machten bzw. damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend machen.

[4] In leichten Fällen können ZPK und RPK einen Verweis erteilen und von einer Konventionalstrafe absehen.

[5] Sowohl ZPK als auch RPK können Arbeitgeber oder Arbeitnehmende, bei denen die Kontrolle ergeben hat, dass sie gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzten, zusammen mit der Konventionalstrafe die angefallenen und ausgewiesenen Kontrollkosten (für Aufwendungen seitens Beauftragter sowie seitens ZPK und RPK) auferlegen.

[6] Die ZPK als auch die RPK können Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmende, welche die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages verletzten, die Verfahrenskosten auferlegen.

[7] Die Konventionalstrafen sind für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages zu verwenden, allfällige Überschüsse nach Ablauf der Allgemeinverbindlicherklärung für die berufliche Weiterbildung und soziale Zwecke.

[8] Die Ansprüche der geschädigten Arbeitnehmenden bleiben vorbehalten.

VI. SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNG
(Beziehungen zwischen den GAV-Parteien)

Art. 14: Paritätische Berufskommission
(korrespondierender Artikel 57 des arbeitsrechtlichen GAV)

[1] Es besteht in der Form eines Vereins eine Zentrale Paritätische Berufskommission.

[2] Die Sektionen der vertragsschliessenden Verbände sind verpflichtet, Regionale Paritätische Berufskommission zu bestellen.
Es werden Regionale Paritätische Berufskommissionen eingesetzt.

[3] Der Zentralen Paritätischen Berufskommission (ZPK) obliegen insbesondere folgende Aufgaben:

a) Durchführung von Kontrollen über die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages in den Betrieben sowie Auferlegung der Kontroll- und Verfahrenskosten, wenn jene Kontrolle ergibt, dass der Arbeitgeber oder die Arbeitnehmenden GAV-Normen verletzt haben;
b) Aufsicht über die Regionalen Paritätischen Berufskommissionen sowie Genehmigung von deren Geschäftsreglementen;
c) Aufsicht über die Geschäftstätigkeit der «Sicherheitskommission SIKO-S»;
d) Inkasso des Weiterbildungs- und Gesundheitsschutzbeitrages;
e) Verwaltung und Verfügung über Weiterbildungsbeiträge sowie Beschlussfassung über die Ausrichtung von Weiterbildungsbeiträgen;
f) Ausfällung und Inkasso von Konventionalstrafen.

[4] Den Regionalen Paritätischen Berufskommissionen, die der ZPK unterstellt sind, obliegen im Auftrage und namens der ZPK die folgenden Aufgaben:
a) Durchführung von Kontrollen über die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages in den Betrieben und auf den Baustellen sowie Auferlegung der Kontroll- und Verfahrenskosten, wenn jene Kontrolle ergibt, dass der Arbeitgeber GAV-Normen verletzt hat;
b) Ausfällung und Inkasso von Konventionalstrafen, vorbehalten bleiben die Einforderung auf dem Rechtsweg durch die ZPK;
c) Vermittlungen bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern;
d) Ausführung von Weisungen der Zentralen Paritätischen Berufskommission.

[5] Die Zentrale Paritätische Berufskommission ist berechtigt, ihre Befugnisse auf dem Rechtsweg durchzusetzen.

VII. VERTRAGSDAUER

Art. 15: Vertragsdauer, Inkrafttreten

[1] Dieser Gesamtarbeitsvertrag tritt auf den 1. Juli 2008 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2012.

[2] Jeder vertragsschliessende Verband kann mit Wirkung für alle Verbände diesen Gesamtarbeitsvertrag kündigen. Wird der Vertrag nicht drei Monate vor Ablauf schriftlich gekündigt, so gilt er jeweils für ein weiteres Jahr.

Die Parteien dieses Gesamtarbeitsvertrages:

VSSM **Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten**
Gladbachstrasse 80, 8044 Zürich

Zürich, 28. November 2007

R. Lustenberger E. Staubli Nürnberg

UNIA **Unia – die Gewerkschaft**
Strassburgstrasse 11, 8004 Zürich

Zürich, 3. Dezember 2007

F. Cahannes A. Rieger R. Ambrosetti

SYNA **Gewerkschaft SYNA**
Josefstrasse 59, 8005 Zürich

Zürich, 3. Dezember 2007

W. Rindlisbacher K. Regotz

Alphabetisches Sachregister

Zitierweise der Sachregisterhinweise:
– Ziffern stehen für Artikel; A für Anhang
– Ziffern in kursiv verweisen auf den Weiterbildungs- und Gesundheitsschutz-GAV

Absenzen 27
– unentschuldigte 7.4
Abverdienen, Militärdienst 26
Akkordlohnvereinbarung 16.7
Allgemeinverbindlicherklärung 56
Altersjahr 17.3
Arbeitsfrieden 50
Arbeitnehmerkategorien 17.3
Arbeitszeit 7/8/9
– Abendarbeitszeit 8.2
  – Zuschlag 14.1
– Arbeitszeitkonto, individuelles 10.1
– Auswärtsarbeit 11.2
– betrieblich-wöchentlich 8.3
– besondere Regelung 11
– durchschnittliche 7.2
– Flexibilität 8.1
– Jahresarbeitszeit 7.2
– Kontosaldierung 10.2+3
– Kontrolle 10.1
– Nachtarbeit, Zulage 14.2+1
– Reisezeit 11.2
– Schichtarbeit 9
– Sonntagsarbeit, Zulage 14.2+1
– Teilzeitanstellung 7.5
– Tagesarbeitszeit 8.2
– Überstunden 13
  – Umfang 13.1
  – Ausgleich 13.3
  – Zuschlag 13.4
– Verkürzung 7.1
– vor Feiertagen 11.3
– Vor-, Nachholzeit 10.2
– Zeitausgleich 9.3+4

ARG (ARBEITSGESETZ)

Auslagenersatz 29
– Reiseauslagen 30.2+4
– Verpflegung 29
– Fälligkeit 31
ausländisches Domizil 2.6
Auto-Km-Entschädigung 30.2

Berufsarbeiter, Begriff 17
Berufsbeiträge 48
– Zweck 47
– Höhe 48.2
– Erhebung 49
Berufsunfallprämien 25.3
Betriebsferien, Zeitpunkt 36.2
Betriebskontrollen 57.3.a+4
Betriebskommission 15
– Mitwirkung 15
Bundesfeiertag 37.1

Dreizehnter Monatslohn 18
Durchdiener 26.2

Einsatzbetrieb 2.5

Familienzulage 19
Feiertage 37, A II
– in die Ferien fallende 37.1
Feiertagsentschädigung 37
Ferien, Dauer 32
– Betriebsferien 36.2
– Erkrankung während Ferien 32.4
– Kürzung 33
– Vergütung 35/36.1
– Zeitpunkt 34
– Ferienregelung, abweichende 36
Friedenspflicht 50
Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses 42
Fünftagewoche 12

Geburt eines Kindes 27
Gesundheitsschutzfonds 10.c
Gesundheitsschutzbeitrag 11.2
Gemeinsame Durchführung 52

GELTUNGSBEREICH
– betrieblicher 2
– Temporärfirmen 2.5
– Einsatzbetrieb 2.6
– personeller 2.5
– räumlicher 3
– Geschäftsdomizil 1
im Ausland 2.6

Heirat 27.1.a
Herausgabe- und Rechenschaftspflicht 6

Inkrafttreten, Vertragsdauer 61

Jahresarbeitszeit 7

Kaderschulen 26.1.c
Karenztag bei Krankheit 24.1
Kilometerentschädigung 30
Kinderzulagen 19
Kommission für Sicherheit und Gesundheit im Schreinergewerbe 5
Kontrollen im Betrieb 57.3.a
Konventionalstrafen 46
Krankenlohn 24
– Aufschubzeit 24.5
– Ärztliches Zeugnis 24.10
– Karenztag 24.1
– Taggeldversicherung 24.2
– Versicherungsbedingungen 24.4
– Prämienanteil Arbeitnehmende 24.3
– während Ferien 32.4

KÜNDIGUNG
– während der Probezeit 38
– nach der Probezeit 39
– fristlose Vertragsauflösung 42
– missbräuchliche 43
– Sperrfristen 40
– zur Unzeit durch Arbeitgeber 40
– zur Unzeit durch Arbeitnehmende 41
– bei Krankheit, Unfall 40.1.b+40.4
Kursfreistellung 15.2

LOHN
– Grundlohn 16.1
– Normallohn 16.1
– individuelle Lohnvereinbarung 16.1
– Kategorien 17
– Akkordlohn 16.7
– bei Absenzen 27.1
– bei unverschuldeter Verhinderung 27.4
– während Aufschubzeit 24.5
– bei Krankheit 24

– bei Militärdienst 26
– bei Unfall 25
– während flexibler Arbeitszeit 22
– Vollleistungsfähigkeit 16.2
– Abzug Berufsbeitrag 49.1
Lohnanpassung 55
Lohnfortzahlung bei Todesfall 45
Lohnrückbehalt 21
Lohnbuchkontrollen 57.3.a
Lohnverhandlungen 55
Lohnzahlung 22
Lohnzahlungsfristen- /termine 20
Mindestlöhne 17
Umrechnung Stundenlohn 16.6

Militärdienstentschädigung 26
Mindestlöhne 17
– Kategorien 17.3
– Ausnahmen 17.4
Minderleistungsfähigkeit 16.3+4
Missbräuchliche Kündigung – Kündigungsschutz 43
Mittagessenentschädigung 29
Mitwirkungsgesetz 14
Monatslohn, Dreizehnter 18
Monats- und Stundenlohn 16.6
Morgenessenentschädigung 29
Motorfahrzeugentschädigung 30
Motorfahrradentschädigung 30
Motorradentschädigung 30

Nachtarbeit 14
Nachtessenentschädigung 29
Nichtantritt der Stelle 42.3
Nichtberufsunfallprämien 25.3
Nichtvollleistungsfähigkeit 16.3+4

Öffentliches Amt 27.3
OR (Obligationenrecht)
Paritätische Berufskommission 57
Personalverleihfirmen 2.5
Prämien Taggeldversicherung 24.3
Probezeit 38.1
Pro rata-Ferien-Ansprüche A III

Reglement Inkasso Vollzugskosten & Weiterbildungsbeitrag 57.3.e
Reglement über Ausrichtung von Weiterbildungsleitungen 57.3.f
Reiseauslagen 30
Reisezeit 11.2/13.4
Rekrutenschule 26.1.b
Rekrutierungstage 26.1.a
Rechenschafts- und Herausgabepflicht 6

Saldierung Arbeitszeit 10.2
Schiedsgericht 59
Schichtarbeit 9
Schlichtung 58
Schwarzarbeit, Verbot 5
– während Ferien 35.4
Sicherheitskonzept, SIKO 2000 6
Solljahresarbeitszeit 7
Sonntagsarbeit 14
Sorgfaltspflicht 4
Spesen- / Auslagenersatz 29
Störung des Arbeitsfriedens 50.3
Stunden- und Monatslohn 16.6
SUVA-Prämien 25.3

Taggeldvers. bei Krankheit 24.2
Tod der Ehefrau, eigener Kinder, Schwiegereltern oder Geschwister 27
Teilzeitanstellung 7.5
Tod des Arbeitnehmers, Lohnfortzahlung 45
Treuepflicht 4

Unterkunftsentschädigung 29
Übernachtungsentschädigung 29
Überstundenarbeit 13
– Freizeitausgleich 13.3
– Zuschlag 13.4
Umrechnung Monatslohn 16.6
Umrechung Stundenlohn 16.6
Unfall-Lohn 25
– während der Ferien 32.4
Unverzichtbarkeit der Forderung des Arbeitnehmers 44
UVG (Unfallversicherungsgesetz)

Vereinbarter Lohn 16.1
Verpflegungsentschädigung 29
Verlassen der Arbeitsstelle, fristlos 42.3
Vertrauensarzt 24.6
Vermittlung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden 58
Vertragsdauer 61
Vollzugskostenbeitrag
– Zweck der Beiträge 47
– Höhe der Beiträge 48
– Erhebung der Beiträge 49
Vorfeiertags-Arbeitszeit 11.3
Vorhol-Arbeitszeit 11.1

Weiterbildungstage 28
Weiterbildungs- & Gesundheits-schutz-GAV 1-15
Weiterbildungsfonds 10b
Weiterbildungsbeitrag 11.2
Wichtiger Grund für die fristlose Auflösung 42

Zahltag 22
Zentrale Paritätische Berufskommission 57
Zivildienst 40.1 a
Zivilschutz 26
Zügeltag 27.1.h
Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien 51
Zusatzvereinbarungen 54

Zentrale Paritätische Berufskommission Schreinergewerbe

Geschäftsstelle:
Gladbachstrasse 80
Postfach
8044 Zürich

T 044 267 81 90
F 044 267 81 83

www.zpk-schreinergewerbe.ch

Die GAV-Vertragsparteien:

Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten
Gladbachstrasse 80
8044 Zürich
T 044 267 81 00
F 044 267 81 50

Unia – die Gewerkschaft
Strassburgstrasse 11
8004 Zürich
T 044 295 15 15
F 044 295 17 99

Gewerkschaft SYNA
Römerstrasse 7
4600 Olten
T 044 279 71 71
F 044 279 71 72